

## Weihnachten 2015



Die drei Sterndeuter bringen

Gold  
Weihrauch  
Myrrhe

(Matthäusevangelium Kapitel 2)

In einer Zeit, in der viele Menschen unterwegs/auf der Flucht sind,  
erinnern wir uns daran:

**Menschen brauchen mehr, als ein Dach über dem Kopf.**

**N**ieemand von uns kann die Probleme dieser Welt alleine lösen, aber dort wo wir leben – in der Familie, im Freundeskreis, in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz, in unserer Stadt - kann jede und jeder einen kleinen Teil zu einem friedvollen Miteinander beitragen.

In diesem Sinne wünschen die Mitglieder des Vorstandes der DiAG-MAV und die Geschäftsführerin Ihnen und den Ihnen nahestehenden Menschen ein gesegnetes Weihnachtsfest!

*Norbert Klix*

*Rita Riedel*

*Jens Jensen*

*Stefanie Müller*

*Sabine Mielke*

*Elvira Hallmann*

### INHALT:

*Weihnachten 2015*

*Dürfen Gäste zur Mitarbeiterversammlung nach § 21 MAVO eingeladen werden?*

*Verstöße gegen die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission*

*Danke Frau Jordan!*

*MAV-Wahlen 2016*

*Mitglieder -  
versammlung  
2016*

*Dritter Weg an einer  
Wegscheide?*

## Dürfen Gäste zu Mitarbeiterversammlungen nach § 21 MAVO eingeladen werden?

**Vorweg:** Es kommt auf den Einzelfall an! Der Blick in die wenigen zur Verfügung stehenden MAVO-Komentierungen (Beyer u. a.: Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine MAVO; Thiel, Fuhrmann, Jüngst: Kommentar zur Rahmenordnung für eine MAVO) macht deutlich, dass der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Mitarbeiterversammlung einen hohen Stellenwert hat. Der sachfremde Einfluss „Dritter“ (z.B. Medienvertreter) soll vermieden und eine offene Aussprache der Versammelten ermöglicht werden. Allerdings wird die Teilnahme betriebsfremder Personen an der Mitarbeiterversammlung im Ausnahmefall dann für zulässig erklärt, wenn bei diesen Gästen eine besondere Sachkunde zu einem Thema vorliegt, das zum Aufgabengebiet der MAV gehört und zur Durchführung der Mitarbeiterversammlung erforderlich ist. Zu einem solchen Tagesordnungspunkt der Mitarbeiterversammlung kann die MAV

einen Gast/Gäste einladen. Bei enger Auslegung der MAVO wäre die Anwesenheit eines Gastes/von Gästen auf die Anwesenheit bei diesem speziellen Tagesordnungspunkt zu beschränken. Entstehen Kosten für die Teilnahme von Gästen an der Mitarbeiterversammlung, sind diese im Vorfeld mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

**Fazit:** Neigt der Arbeitgeber zu einer engen Auslegung der MAVO, wird die MAV sich darauf einstellen müssen, eine „gute“, d.h. plausible Begründung für die Einladung eines Gastes/von Gästen liefern zu müssen. Wird die MAVO vom Arbeitgeber eher „wohlwollend“ gelebt, wird sich aus der Einladung eines Gastes/von Gästen zur Mitarbeiterversammlung kein Konflikt ergeben, sofern es sich nicht um eine „Werbeveranstaltung“ einer Partei, eines Vereins oder gar einer Gewerkschaft handelt.

## Verstöße gegen die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK)

**I**n wirtschaftlich schwierigen Zeiten bzw. bei finanziellen Engpässen werden MitarbeiterInnen von manchen Arbeitgebern Dienstvereinbarungen zum Verzicht auf nach AVR vorgesehenen Gehaltsbestandteilen, wie z.B. Weihnachtsszuwendungen, Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlungen vorgelegt. In den meisten Fällen werden MAVen dazu aufgefordert entsprechende Dienstvereinbarungen abzuschließen. Weigert sich die MAV, droht der Arbeitgeber mit den MitarbeiterInnen einzelvertraglich Absenkungsvereinbarungen zu treffen.

Dieses Vorgehen stellt einen Verstoß gegen die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK-Ordnung) dar, die in § 11 schriftliche Anträge zur Abweichung von den AVR an die zuständige Regio-

nalkommission vorsieht. Die jeweilige Regionalkommission entscheidet nach sorgfältiger Überprüfung des Antrages und der vorgelegten Zahlen darüber, ob ein Verzicht der MitarbeiterInnen tatsächlich erforderlich ist. Häufig werden betroffene Einrichtungen dazu verpflichtet Sanierungskonzepte zu entwickeln, um künftige finanzielle Schieflagen zu verhindern.

Sollte also Ihr Arbeitgeber einen Verzicht auf Gehaltsbestandteile ohne entsprechenden Antrag an die Regionalkommission fordern, bitten wir dies unserem Vertreter in der Regionalkommission Ost, Herrn Gerd Mittelstädt, über folgende E-Mail-Adresse zu melden: [avr-stoermelder@web.de](mailto:avr-stoermelder@web.de).

## Danke Frau Jordan!

**Z**um Ende dieses Jahres endet die Tätigkeit von Frau Liselotte Jordan als Beauftragte des Erzbistums Hamburg für Fragen von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing.



Zuvor war Frau Jordan im Dezember 2013 aus Altersgründen bereits aus ihrem Dienst als Beraterin in der Ehe-, Familien-, und Lebensberatung in Kiel und damit auch aus dem Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen ausgeschieden.

Liebe Lilo, wir danken dir sehr herzlich, dass du diese Aufgabe – deren Umsetzung naturgemäß eher im Verborgenen stattfindet – viele Jahre kompetent und engagiert wahrgenommen hast. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich im Lauf der Jahre vertrauensvoll an dich gewendet und von deinem Rat und deiner Unterstützung profitiert.



### An wen kann man sich zukünftig wenden, wenn man von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffen ist?

Im letzten Gespräch mit Generalvikar Thim wurde dem DiAG-MAV Vorstand zugesagt, dass für diese Aufgabe auch weiterhin im Erzbistum eine Person zur Verfügung stehen soll.

Bei Redaktionsschluss waren dem Vorstand allerdings noch keine Einzelheiten bekannt.

## MAV-Wahlen 2016

**I**n der Zeit vom 1. März bis 30. Juni 2016 finden in allen Einrichtungen des Erzbistums Hamburg MAV-Wahlen statt. Zur Unterstützung der MAVen und/oder bereits bestellter Wahlausschüsse bei der Organisation und Durchführung der Wahl bieten wir wie folgt Schulungsveranstaltungen für diese Personenkreise an:

**Mittwoch, den 20. Januar 2016 und  
Dienstag, den 23. Februar 2016  
jeweils in der Zeit von 10:00–16:00 Uhr  
im St. Ansgar-Haus, Hamburg.**

Eine schriftliche Einladung ist Ihnen bereits zugegangen.

Anfang Januar 2016 erhalten Sie unsere Wahlunterlagen, bestehend aus Info- und Formblättern, einem MAVO-Exemplar und Fleyern zur Bewerbung der MAV-Wahl.

Selbstverständlich beantworten wir auch gern all Ihre Fragen. Bitte wenden Sie sich an die

Geschäftsstelle der DiAG-MAV  
im Erzbistum Hamburg  
Lange Reihe 2  
20099 Hamburg  
Tel. 040/18011971  
Geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de

## Mitgliederversammlung 2016

Die Mitgliederversammlung 2016 der DiAG-MAV findet in der Zeit vom 13. — 14. September 2016 in der Tagungsstätte „Seehof“ in Plön statt. Bitte merken Sie sich den Termin bereits jetzt vor. Eine Einladung geht Ihnen

zu gegebener Zeit zu. Wir hoffen auch im nächsten Jahr auf eine rege Beteiligung und würden uns sehr freuen, wenn es uns gemeinsam gelingen könnte die Teilnehmerzahl von 53 zu toppen.

## Dritter Weg an einer Wegscheide?

Friedhelm Hengsbach SJ

Ludwigshafen, März 2015

Die Deutsche Bischofskonferenz hat mit der Rahmen-Koda-Ordnung vom 24.11.2014 Vertretern tariffähiger Gewerkschaften angeboten, in den Kommissionen für die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts mitzuwirken, ohne dass diese der so genannten Dienstgemeinschaft angehören. Was ist der Grund für diese umwälzende Entscheidung? Wie ist diese Entscheidung zu beurteilen?

1. Die Bischöfe mussten auf das „Streikurteil“ des Bundesarbeitsgerichts vom 20.11.2012 reagieren. Zwar hatte das Gericht drei kirchliche Positionen bekräftigt: Der verfassungsfeste Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen schließt eine eigenständige Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse ein. Er erstreckt sich auch auf die der Kirche zugeordneten Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform. Das kirchliche Kommissionsmodell, das Tarifverträge und Arbeitskämpfe ausschließt, steht gleichberechtigt neben der Entscheidung für Tarifverträge.

Aber die Kirchen sind in der Ausgestaltung ihres Sonderarbeitsrechts nicht völlig frei, sondern unterliegen einer wenngleich beschränkten Plausibilitätskontrolle durch staatliche Gerichte. So stellt das Gericht eine Kollision zwischen der Grundrechtsposition kirchlicher Selbstbestimmung und der Grundrechtsposition der Koalitionsfreiheit und -betätigung fest. Beide sind im Sinn praktischer Konkordanz gegeneinander abzuwägen. Folglich darf das kirchliche Kommissionsmodell, das dem theologischen Leitbild der

Dienstgemeinschaft folgt, die Koalitionsfreiheit und das Konzept der Tarifautonomie nicht verdrängen. Um die strukturelle Verhandlungsschwäche kirchlicher Dienstnehmer im Kommissionsmodell zu überwinden und einen tatsächlich fairen und kohärenten Interessenausgleich zu gewährleisten, sollte die Dienstnehmerseite nicht ohne die Unterstützung sozial mächtiger Gewerkschaften bleiben. Diese sollten in das kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren „organisatorisch eingebunden werden“.

Das Bundesarbeitsgericht folgt in seiner Argumentation zugunsten des Sonderarbeitsrechts der Kirchen etwas blauäugig der diffusen Zauberformel einer einheitlichen Dienstgemeinschaft, die faktisch zunehmend zerfasert und ausfranst. Immerhin verwendet es den Begriff ausschließlich als „theologisches Leitbild“ und nicht - wie die Grundordnung der katholischen Bischöfe - als „Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts“. Der aufgeblähte Kontrast zwischen einem konfliktiv-kämpferischen Tarifvertragsmodell und einem verständnisvoll partnerschaftlich nachgebenden Konsensmodell ist dem kirchlichen Sprachspiel nachgebildet.

2. Wie ist die Entscheidung der Bischöfe zu beurteilen? Die Forderung des Bundesarbeitsgerichts, Gewerkschaften in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung im dritten Weg organisatorisch einzubinden, bleibt wolkig und vage. Falls das Gericht jedoch das Defizit paritätischer Verhandlungsmacht der Dienstnehmerseite im Blick hat,

ist die Reaktion der Bischöfe völlig unangemessen.

Dass sich tariffähige und streikbewehrte mächtige Gewerkschaften in Deutschland auf das gnädige Angebot der Bischöfe einlassen, kaum mehr als eine Zehenspitze in den geöffneten Türspalt des dritten Weges zu stellen, ist eher unwahrscheinlich. Erhalten sie etwa ein Einspruchsrecht, wenn ein Kommissionsbeschluss die Qualität jenes Referenztarifvertrags erheblich unterschreitet, den Gewerkschaften ausgehandelt haben? Welcher Einfluss auf die Entscheidungen der Zentral- oder Unterkommissionen wird ihnen zugestanden? Erst recht widersprüchlich ist die Etablierung eines Paralleluniversums in den Kommissionen. Während die Mehrheit der Kommissionsmitglieder direkt oder indirekt gewählt und auf das religiöse Leitbild der Dienstgemeinschaft verpflichtet ist, werden Delegierte einer Gewerkschaft der Dienstnehmerseite von außen eingepfropft. Solche organisa-

torische Einbindung bleibt eine hohle Fassade, solange gewerkschaftliche Betätigung und Mitgliedwerbung an der Basis nicht intensiviert werden.

Und wenn der angebotene gewerkschaftlich-dienstgemeinschaftliche Mix nicht zustande kommt? Da dem einspurigen dritten Weg die paritätische Verhandlungsmacht fehlt, ist ein duales System betrieblicher Mitarbeitervertretung und kollektiver Interessenvertretung unvermeidbar. Lassen sich die real existierenden berufsständischen Gruppierungen einschließlich der diözesanen und bundesweit funktionsfähigen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen als kollektive, gegnerfreie, sozial mächtige Interessenvertretungen aufrüsten? Falls dieser Weg versperert ist, bleibt nur eine ökumenisch abgestimmte Alternative, dem brüchig gewordenen dritten Weg eine Brücke zu bauen in das allgemeine Tarifvertragssystem friedlicher Konfliktregelung für den gesamten sozialen Sektor.

**DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg**

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: [geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de](mailto:geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de)