



Diözesane Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
in der Diözese Osnabrück



# Blickpunkt Dienstgemeinschaft

Informationen über  
Bedeutung, Bildung und Arbeitsweise der  
Mitarbeitervertretung



# Kirchliches Arbeitsrecht

Welche Schlagworte fallen Ihnen dazu ein?

- 3. Weg
- Dienstgemeinschaft
- Sendungsauftrag
- Loyalitätsobliegenheiten
- KODA Osnabrück/Vechta; Arbeitsrechtliche Kommission, Regionalkommission Nord
- Kirchliches Arbeitsgericht, Schlichtungs- und Einigungsstelle
- Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
- Mitarbeitervertretung
- Grundordnung des kirchlichen Dienstes



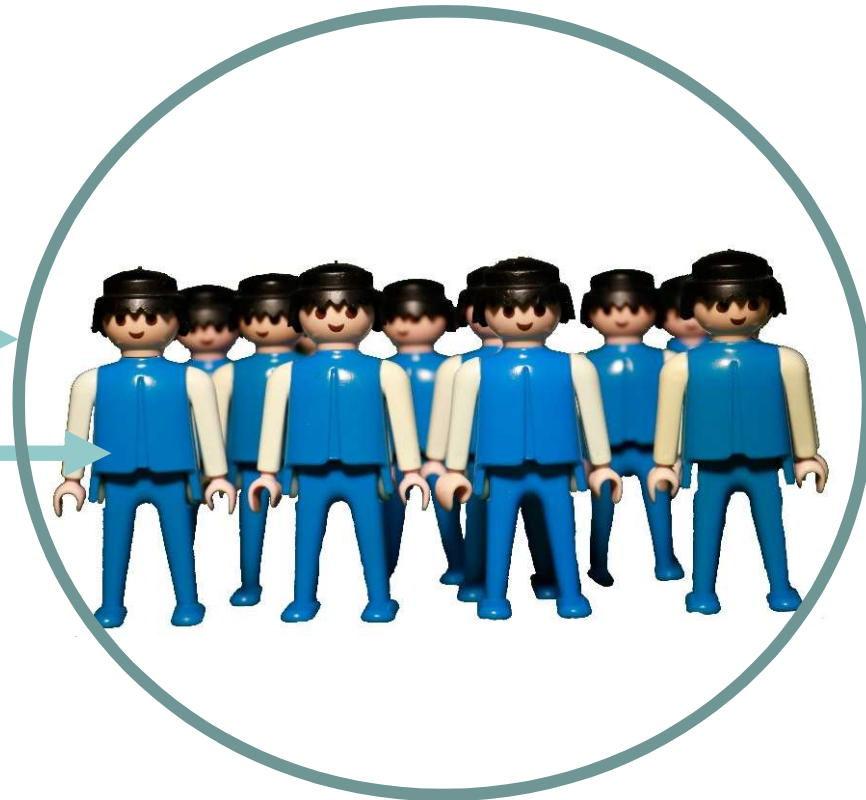
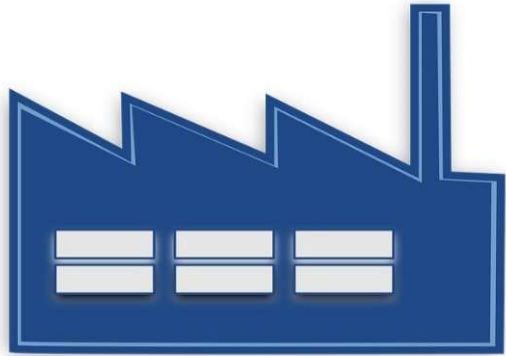
# Kirchliches Arbeitsrecht

## Welche Fragen wirft das auf?

- Warum ein eigenes Kirchliches Arbeitsrecht?
- Darf Kirche das überhaupt?
- Gilt das staatliche Arbeitsrecht gar nicht für uns kirchliche Mitarbeiter?
- Welche Regelungen gibt es im Kirchlichen Arbeitsrecht?
  - Tariffindung
  - Betriebliche Mitbestimmung
  - Loyalitätsobliegenheiten
  - Rechtsschutz



# Ausgangslage Industrie





# Ausgangslage Kirchlicher Dienst



Dienstgemeinschaft





## Theologische Grundlegung

### Eigenart des kirchlichen Dienstes: (religiöser) Sendungsauftrag

- Kirche als Glaubensgemeinschaft → „Volk Gottes“
- Kirche als „**Zeichen und Werkzeug** für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (LG 1, 2. Vatikanum), für die Welt und in der Welt → **Sendungsauftrag**
- „Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und ... den aus dem Glauben erwachsenen Dienst am Nächsten.“ → religiöse Dimension

Präambel MAVO  
Präambel Grundordnung



## Sendungsauftrag → Dienstgemeinschaft

- Dimensionen des christlichen Glaubens und seiner Sendung:  
individuell-persönlich → dienstlich-professionelle Relevanz
- Gemeinsamer Sendungsauftrag für Dienstgeber und -nehmer in  
katholischen Einrichtungen → „**Dienstgemeinschaft**“  
Präambel MAVO, § 26 MAVO
- Auswirkungen des Anspruchs „Dienstgemeinschaft“ auf  
**Organisationsstruktur und Einrichtungskultur**  
Kultur → Verantwortung, Vertrauen, Vergewisserung  
Struktur → kirchliches Arbeitsrecht



# Sonderstellung der Kirche im Staat

## o Artikel 140 Grundgesetz

Die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11.8.1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes.

## o Art. 137

(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.





## Verhältnis zum allgemeinen Arbeitsrecht

### ○ Grundsätzlich gilt auch das allgemeine Recht

z. B. TzBfG, UrlaubsG, MuSchG, BEEG, ArbZG, AGG

- jedoch eröffnen einige Gesetze Abweichungsmöglichkeiten auch durch kirchliche Normen
- es gelten nicht
  - z. B. BetrVG, TVG, DrittelbG, MitbestG

### ○ Eigene kirchliche Regelungen

(Gesetzgeber= der jeweilige Ortsbischof)

- Grundordnung für den kirchlichen Dienst
  - Tariffindung: Kommissionsmodell (=> AVO, AVR)
  - Betriebliche Mitbestimmung: MAVO
  - Loyalitätsobliegenheiten



# Wege der Mitbestimmung

- 1. Weg: Der Arbeitgeber bestimmt, was gilt bzw. freies Kräftespiel im Markt**
- 2. Weg: Tarifparteien handeln Regelungen aus**  
(Gewerkschaft + Arbeitgeberorganisationen)
- 3. Weg: Dienstgemeinschaft**  
(Kommissionsmodell)



# Rolle der MAV

Die MAV ist ein Interessenvertretungsorgan

## Repräsentation

Die MAV repräsentiert die Mitarbeiterschaft gegenüber dem Dienstgeber.

## Überwachung

Die MAV hat über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen und der Gleichbehandlung zu wachen.

## Gestaltung

Die MAV gestaltet Regelungen im Betrieb mit.



Diözesane Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
in der Diözese Osnabrück



# Die grüne „Bibel“

Diözesane Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
in der Diözese Osnabrück

**Grundordnung**

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (1994/2005)

**MAVO**

Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Osnabrück (2004/2005/2008) in der Fassung vom 29. Mai 2008

**KAGO** *Neubearbeitung 2010*

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung - KAGO - (2010)

**DiAG-Ordnung**

Ordnung für die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diözese Osnabrück (2005/2009)

Bistum  
Osnabrück



## Grundsätze der Arbeit einer Mitarbeitervertretung

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
  - gemeinsames Wirken an der Erfüllung des Sendungsauftrages der Kirche
  - Ehrlichkeit und Offenheit
  - Persönlicher Kontakt
  - Gegenseitige Unterstützung
- Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung
- Arbeit im Team
  - MAV-Sitzungen
  - Entscheidungen durch Beschluss
  - Kommunikation nach „außen“ durch die MAV-Vorsitzende





## Aufgaben einer Mitarbeitervertretung

Welche Aufgaben hat die MAV?

- Zustimmung bei der Einstellung neuer Mitarbeiter
- Überprüfung der Eingruppierung
- Zustimmung bei Veränderungen der Arbeitszeiten
- Mitgestaltung von Richtlinien zur Urlaubsplanung
- Mitarbeiterversammlung
- Kümern um Beschwerden der Mitarbeiter
- Schutz vor übermäßiger technischer Überwachung
- .....

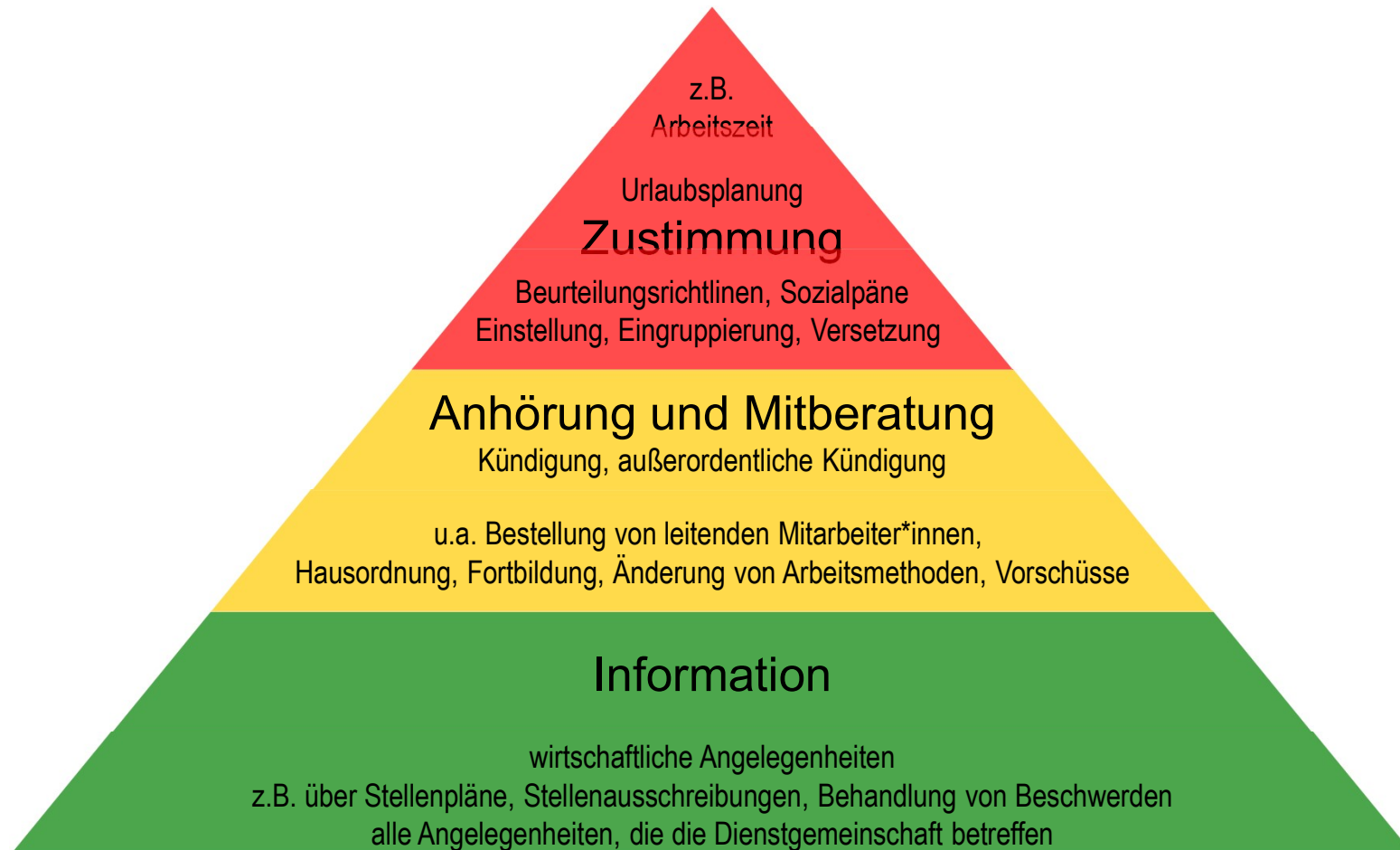


## Beteiligungsrechte einer Mitarbeitervertretung

- Informationsrechte
  - Alle Angelegenheiten innerhalb der Dienstgemeinschaft u.a.
- Anhörung und Mitberaterung (=Mitwirkung)
  - z.B. Kündigung, Änderung der Arbeitsmethoden
- Zustimmung (=Mitbestimmung)
  - z.B. Einstellung und Eingruppierung
  - Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- Antrags- und Vorschlagsrechte
- Dienstvereinbarungen



# Beteiligungsformen





## Rechtstellung MAV-Mitglied

- §§ 15, 18- 20 Rechtstellung der MAV-Mitglieder:
  - Ehrenamt
  - Die Mitglieder der MAV sind im notwendigen Umfang vom Dienst freizustellen; Reduzierung der übertragenden Aufgaben.
  - Sie besitzen Kündigungsschutz.
  - Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- § 17 Kosten, Arbeitsmittel:
  - Der Dienstgeber trägt für die Wahrnehmung der MAV-Arbeit notwendigen Kosten und stellt die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung.
- § 16: Schulungen
  - 3 Wochen pro Amtsperiode



## Was heißt DiAG MAV?

- Diözesane
- Arbeits-
- Gemeinschaft
- der
- Mit-
- Arbeiter-
- Vertretungen







## Kollegialer Austausch

- Die Fachkreise
  - Krankenhäuser
  - Altenheime und Pflegedienste
  - Heil. & soz.päd. Einrichtungen
  - Caritas- und Fachverbände
  
  - Kirchengemeinden / Kindertagesstätten
  - Schulen
  - Bistum und sonstige Einrichtungen



# Rechtliche Beratung



- **Geschäftsführerin**  
Rechtsanwältin  
Sandra Mithöfer
  - Carl-Sonnenschein Haus  
Knappsbrink 58  
49080 Osnabrück
  - Fon                   0541 34978-217  
Fax                     0541 34978-4217  
Mail:                  [smithoefer@caritas-os.de](mailto:smithoefer@caritas-os.de)

[www.diag-mav-os.de](http://www.diag-mav-os.de)



## Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft

- informiert und berät die Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter in Fragen der Anwendung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts
- organisiert und begleitet den Erfahrungsaustausch in den Fachkreisen auf regionaler und diözesaner Ebene
- initiiert und unterstützt die Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter bei den kirchlichen Bildungsträgern
- vernetzt sich mit anderen Interessenvertretungen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf regionaler und auf Bundesebene
- steht im Dialog mit Vertretern des Bistums und des Diözesan-Caritasverbandes
- fördert die Anwendung der MAVO
- fordert die Einhaltung des 3. Weges



## Die MAV-Wahl

- In jeder kirchlichen Einrichtung ist eine Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen:
  - mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 7) beschäftigt werden,
  - von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8)



## Die Mitarbeitervertretung besteht aus

- 1 Mitglied bei 5 - 15 Wahlberechtigten,
- 3 Mitgliedern bei 16 – 50 Wahlberechtigten,
- 5 Mitgliedern bei 51 – 100 Wahlberechtigten,
- 7 Mitgliedern bei 101 - 200 Wahlberechtigten,
- 9 Mitgliedern bei 201 – 300 Wahlberechtigten,
- 11 Mitgliedern bei 301 - 600 Wahlberechtigten,
- 13 Mitgliedern bei 601 - 1000 Wahlberechtigten,
- 15 Mitgliedern bei 1001 - 1500 Wahlberechtigten,
- .....





## Die Wahl einer MAV

### ○ Wahlberechtigt

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 18 Jahre
- seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers
- ....

### ○ Wählbar

- Wahlberechtigten, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst sind
- ....



## Die Wahl der MAV

reguläres Wahlverfahren > 50 Mitarbeiter / MAV vorhanden

- Die MAV bestimmt den Wahltag und bestellt die Mitglieder des Wahlausschusses
- Der Dienstgeber stellt eine Mitarbeiterliste zur Verfügung
- Der Wahlausschuss erstellt das Wählerverzeichnis
- Die Mitarbeiter machen Wahlvorschläge
- Wahl mit Stimmzettel, Urne, Briefwahl im Verhinderungsfall oder nur Briefwahl
- Der Wahlausschuss stellt das Ergebnis fest.
- Die MAV konstituiert sich
- Rückmeldung an die DiAG-MAV



## Die MAV-Wahl

reguläres Wahlverfahren > 50 Mitarbeiter / keine MAV

- Der Dienstgeber lädt spätestens nach drei Monaten seit Vorliegen dieser Voraussetzungen zur Mitarbeiterversammlung ein. Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen.
- Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss (3-5 Personen, Ersatzmitglieder sinnvoll).
- Der Wahlausschuss ist verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl.



## Die Wahl des Wahlausschusses in der MA-Versammlung

reguläres Wahlverfahren > 50 Mitarbeiter / keine MAV

- Beschlussfähigkeit der MA-Versammlung unabhängig von der Anzahl der erschienenen Mitarbeiter bei ordnungsgemäßer Ladung.
- Geheime oder schriftliche Wahl ist nicht erforderlich.
- Alle Mitglieder der MA-Versammlung sind wahlberechtigt, auch die nicht zur MAV-Wahl Wahlberechtigten.
- Die Anwesenden schlagen Kandidaten vor.
- Wer im Wahlausschuss ist, darf nicht für ein MAV-Amt kandidieren.
- Jeder Kandidat benötigt der Stimmen der Mehrheit der Anwesenden.
- Protokoll notwendig.
- Der Wahlausschuss organisiert dann die Wahl der MAV.



# Die Wahl der MAV in der Mitarbeiterversammlung

## vereinfachtes Wahlverfahren

- Möglich, wenn  $< 50$  Mitarbeiter
- Wahl eines Wahlleiters, einfache Mehrheit
- 1 Wahlgang für alle MAV-Mitglieder und Ersatzmitglieder
- Wahlvorschläge durch jeden Wahlberechtigten möglich
- Stimmzettel mit Namen in alphabetischer Reihenfolge
- Geheime Wahl, so viele Kreuze wie MAV-Mitglieder zu wählen sind
- Sofortige Auszählung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses
  
- Konstituierung innerhalb 1 Woche
- Rückmeldung an die DiAG-MAV





## Keine Dienstgemeinschaft ohne MAV

- Wenn Sie in Ihrer Einrichtung noch keine MAV haben
  - Sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen
  - Fragen Sie Ihre Leitung, Ihren Dienstgeber
  - Wenden Sie sich an die DiAG-MAV
    - Geschäftsführerin Sandra Mithöfer
    - Knappsbrink 58, 49080 Osnabrück
    - Telefon 0541 34978-217
    - [mithoefer@diag-mav-os.de](mailto:mithoefer@diag-mav-os.de)

[www.diag-mav-os.de](http://www.diag-mav-os.de)