

## Kurzzusammenfassung BAG MAV Forderungskatalog 2021/22

Bereits Mitte der 1950er Jahre gab es erste Entwicklungen für die betriebliche Mitbestimmungen in einigen Einrichtungen der Caritas. Um zu einheitlichen Regelungen für alle Einrichtungen der katholischen Kirche und der Caritas zu kommen, verabschiedete die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) am 03. März 1971 die erste Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (R-MAVO). Diese sollte dann von den Diözesanbischöfen in jeweils diözesanes Recht umgesetzt werden. Bei den bisherigen 11 Novellierungen der R-MAVO ist diese Vorgehensweise beibehalten worden<sup>1</sup>. Lediglich bei den befristeten Änderungen aufgrund der Sondersituation, die durch die Sars Cov2 Pandemie entstand, empfahl der VDD „nur die Änderungen in den diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen und verzichtete auf eine Anpassung der R-MAVO.

Alle Änderungen stellen im Rückblick eine Verbesserung der R-MAVO zur jeweils vorhergehenden Fassung dar. Allerdings bleibt festzustellen, dass die jeweiligen Novellierungen nicht durch den Wunsch des Ordnungsgebers nach Verbesserung angestoßen waren, sondern in aller Regel aufgrund von Änderungen der Rahmenbedingungen in kirchlicher oder staatlicher Gesetzgebung und oder Rechtsprechung motiviert wurden. Änderungen aufgrund von Wünschen oder Forderungen der Mitarbeiterseite fanden nicht statt.

Nach dem ersten Fünftel des 21. Jahrhunderts und 50 Jahre nach Erlass der ersten R-MAVO ist es an der Zeit, dass in der R-MAVO selbst propagierte Ziel der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der gegenseitigen Unterstützung ernst zu nehmen und das System der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung auf Antrag der BAG MAV radikal umzubauen.

Der Forderungskatalog der BAG MAV sieht die Notwendigkeit des radikalen Umbaus in folgenden 6 Schwerpunktbereichen:

### **1. Einrichtung, Dienstgeber, Mitarbeiterbegriff, Organisation der MAV**

Gerade in den Fragen der Organisation von Einrichtungen und bei der Definition des Mitarbeiterbegriffes sowie der Bildung und Organisation von MAVen sowie der Zusammenarbeit des Dienstgebers mit der MAV sieht die BAG-MAV einen erhöhten Reformbedarf. Hier ist eine Anpassung an die geänderten Rahmenbedingungen kirchlicher Einrichtungen erforderlich.

Darüber hinaus widerspricht die Definition des Mitarbeiterbegriffes in § 3 MAVO der kircheneigenen Definition der Dienstgemeinschaft, nach der „alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen, durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann“. In der Begründung zu Art. 1 GrO heißt es dazu: „Darauf beruht, dass alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten - unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation -, eine Dienstgemeinschaft bilden.

---

<sup>1</sup> Zur Entwicklung der R-MAVO: Eichstätter Kommentar MAVO, 2. Auflage 2018, Einleitung S 35 ff; Richardi, Arbeitsrecht der Kirche, 7. Auflage 2015, s. 307 ff

## **2. Arbeitsbedingungen und Ausstattung der Mitarbeitervertretung**

Mitarbeitervertretung und Dienstgeber sind gemeinsam gefordert, in besonderer Weise zum Wohle der Einrichtung und zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenzuarbeiten. Dabei treffen sich zwangsläufig unterschiedliche Interessen. Die Herausforderungen für die Einrichtungen werden durch geänderte gesellschaftliche Bedingungen definiert, ohne dass die Bedingungen der betrieblichen Mitbestimmungen dem angeglichen wurden. Veränderte Bedingungen bedeuten für die Mitarbeitervertretungen vor allem neue und umfangreichere Aufgaben. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitervertretung müssen mit diesen geänderten, steigenden Anforderungen mithalten: Die Ausgestaltung der Freistellungsregelungen der Mitarbeitervertretung gehört hier genau wie das derzeit nicht ausreichende Schulungskontingent auf den Prüfstand. Rechtsberatung durch qualifizierte Fachleute darf nicht länger von der Genehmigung des Dienstgebers abhängig sein und der Rechtsschutz für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung muss endlich zugunsten der Mandatsträger geregelt werden.

## **3. Notwendige Formen der Interessenvertretung**

Die Mitarbeitervertretungsordnung folgt einem subsidiären Aufbau beginnend bei der Mitarbeitervertretung vor Ort über die Gesamtmitarbeitervertretung und die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen hin zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV). Um den gestiegenen Anforderungen auf der betrieblichen Ebene gerecht werden zu können, müssen die unterstützenden Interessenvertretungen entsprechend kompetent ausgestaltet sein.

## **4. Beschwerderechte**

Aus dem Prinzip der Dienstgemeinschaft ergibt sich, dass es geregelte Verfahren geben muss, die im Konfliktfall eingreifen, um zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zurückkehren zu können. Dies gilt sowohl im Bereich der individuellen Arbeitsrechtsbeziehungen als auch für den Bereich der kircheneigenen Ordnungen gemäß der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Dies setzt ein geregeltes Beschwerdemanagement voraus.

## **5. Beteiligung an wirtschaftlichen Angelegenheiten**

Eine wesentliche Forderung bezieht sich auf den Bereich der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen. Der Grundsatz der gemeinsamen getragenen Verantwortung macht nur dann Sinn, wenn eine Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten umfassend ist. Die Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich aber immer noch auf ein (eingeschränktes) Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, sowohl im Hinblick auf die betriebliche als auch auf die unternehmerische Mitbestimmung.

## **6. Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung**

Auch wenn die MAVO bereits weit aus gefächerte Mitbestimmungstatbestände enthält, so lässt sich doch feststellen, dass diese Tatbestände verschiedenen Zustimmungsrechten

zugeordnet werden. Diese Zuordnungen reichen von der Information (§§ 27, 27 a MAVO) über Anhörung/Mitberatung (§§ 29 bis 31 MAVO) bis zur Zustimmung (§§ 33 bis 36 MAVO).

Das bestehende System der Beteiligungsrechte der MAVO hält damit einem Vergleich mit anderen Gesetzen zur betrieblichen Mitbestimmung nicht stand. Eine Reform und Ausweitung der Mitbestimmung im Rahmen der MAVO ist daher geboten. Dies gerade auch deshalb, damit sich kirchliches Mitbestimmungsrecht in einem „Mehr“ an Mitbestimmung gegenüber staatlichen Regelungen beweist.