

# Herzlich Willkommen zur Mitgliederversammlung

DiAG B Augsburg

17. Juli 2023



# Tagesordnung

- Begrüßung, Regularien, Absprachen für den Tag
- **„Gewalt gegen Betreuende“** – Fakten Zahlen, Analysen, Diskussion – ein Vormittag mit der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege)
- Informations- und Erfahrungsaustausch
- Bericht aus der AK
- Rahmen-MAVO-Novellierung 2023/2024
- Sonstiges

TOP 2

**„Gewalt gegen Betreuende“  
Ref. Frau Lehmann, BGW**

# Vorstellung Muster-Dienstvereinbarung

- Gewaltprävention und zum Umgang nach Gewalt von Klienten/ Schutzbefohlenen/ Patienten (w, m, d) gegenüber Mitarbeitende

# TOP 3 Erfahrungsaustausch

- In „Muschel-Gruppen“ im Raum und anschließend noch im Plenum

# TOP 4

## Bericht aus der AK

- Fikret Alabas (BK)
- Wilfried Olesch (RK)

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK Caritas) hat in ihrer Sitzung am 15. Juni einen Tarifabschluss für die über 650.000 hauptberuflichen Mitarbeitenden in bundesweit ca. 25.000 caritativen Einrichtungen und Diensten erzielt. Beschlossen wurde:

- eine Erhöhung der Tabellenentgelte um zunächst 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent (mindestens aber um 340 Euro) zum 1. März 2024 (Anlagen 2, 20, 22,23,31,32,33)
- Neben der Erhöhung der Grundvergütung werden zahlreiche dynamische Zulagen sowie das Urlaubsgeld ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent erhöht. (Garantiebeiträge bei Höhergruppierung, Pflegezulage Anlage 31, Kinderzulage Anlage 2, Einsatzzuschlag Rettungsdienst, Vergütungsgruppenzulage VG 12-10 Anlage 2, Vergütungsgruppenzulage Anlage 2d, Nachzuschläge Anl. 6a, Urlaubsgeld Anl. 14, für Mitarbeiter nach Anlagen 2, 2d, 2e, 31, 32 und 33 zu den AVR wird das Wertguthaben nach § 7 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 17a AVR zum 1. März 2024 um 11,5 v.H. erhöht
- ACHTUNG: nicht SuE Zulage, Schicht- und Wechselschichtzulage)
- Die Mitarbeitenden der Caritas im ärztlichen Dienst erhalten Entgelterhöhungen um 4,8 Prozent zum 1. August 2023 und 4,0 Prozent zum 1. April 2024.
- Die Ausbildungsvergütungen steigen ab dem 1. März 2024 um 150 Euro.
- Die bereits im Dezember 2022 beschlossene steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichprämie für alle Beschäftigten der Caritas wird für die Auszubildenden noch einmal erhöht: sie erhalten zusätzlich zu ihrer Prämie von zwei mal 500 Euro in den Monaten Oktober 2023 bis Februar 2024 jeweils 100 Euro.

Die Regionalkommission Bayern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK Caritas) hat in ihrer Sitzung am 06. Juli 23 einen Tarifabschluss für die über 90.000 hauptberuflichen Mitarbeitenden in bayernweit ca. 6.000 caritativen Einrichtungen und Diensten erzielt.  
Beschlissen wurde:

- **1:1 Übernahme des Bundesbeschlusses zum 01. März 2024**

# TOP 5

## Rahmen-MAVO-Novellierung 2023/2024

01.06.2023 | Pressemeldung | Nr. 083

Arbeitsgruppe zur Novellierung der Rahmen-MAVO hat Arbeit aufgenommen

Am 12. Mai 2023 hat die konstituierende Sitzung der Ad-hoc-Arbeitsgruppe zur Novellierung der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO) in Frankfurt stattgefunden. Die Novellierung geht auf eine Ende vergangenen Jahres eingebrachte Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) zurück. Der Arbeitsgruppe gehören Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite des Arbeitsrechtsausschusses (ARA) bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, der Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD), der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen, des Deutschen Caritasverbandes und der Deutschen Ordensobernkonzferenz an. Die Geschäftsführung liegt beim VDD.

Das Verfahren richtet sich erstmals nach der zum 1. September 2022 in Kraft getretenen „Ordnung über das Zustandekommen arbeitsrechtlicher Regelungen auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz“. Nachdem sich die Arbeitsgruppe konstituiert und Grundlagen ihrer Zusammenarbeit definiert hat, nimmt sie nun ihre inhaltliche Arbeit auf. Zugrunde liegen insbesondere Anmerkungen und Änderungsvorschläge der BAG-MAV und der Dienstgeberseite des ARA. Diskutiert werden sollen neben weiteren Themen grundlegende Aspekte zur Arbeit der Mitarbeitervertretungen und die Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV), auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Die Arbeitsgruppe plant im Laufe des Jahres 2024 erste Zwischenergebnisse vorzulegen.

Gemäß der „Ordnung über das Zustandekommen arbeitsrechtlicher Regelungen auf Ebene der Deutschen Bischofskonferenz“ folgt auf die Vorlage eines ersten Regelungsentwurfs durch die Arbeitsgruppe ein breit angelegtes Anhörungsverfahren, bei dem Akteure des kirchlichen Dienstes um eine Rückmeldung gebeten werden. Nachdem die Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Stellungnahmen einen zweiten konsolidierter

Regelungsentwurf vorgelegt hat, folgt die weitere Gremienbefassung ■

# Inhalte

- Einrichtung, Dienstgeber, Mitarbeiterbegriff, Organisation der MAV
- Arbeitsbedingungen und Ausstattung der MAV
- Notwendige Formen der Interessensvertretung
- Beschwerderechte
- Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Beteiligungsrechte der MAV
  
- = **umfassende Novellierung beantragt!**

## 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.

### 2. Arbeitsbedingungen und Ausstattung der Mitarbeitervertretung

<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

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.

# TOP 6

## Sonstiges

- Alles was noch Offen ist ,
- Was bisher nicht gesagt wurde ,
- Was jetzt noch gesagt werden muss!

Der Vorstand der DiAG B  
Augsburg bedankt sich für Eure  
Teilnahme und wünscht eine  
schöne Sommer- und  
Urlaubszeit

