

## Zum Inhalt

**Neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes - Veränderungen im DiAG-Vorstand - Praxis-Tipps zur Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen - Literaturhinweise - Termine - Neubesetzung Individual-Schlichtungsstelle - Einigungsstelle - Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Rechtsberatung - Schulungsangebote**

### DiAG-Sprechzeiten

Immer am **Donnerstag von 10 - 12 Uhr und 14 - 18 Uhr** (wenn sich Sprechzeiten mit DiAG-Sitzungen überschneiden, finden Sie entsprechende Infos auf unserer Homepage; dann bitte eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen oder eine Mail an uns schicken)

Telefon: 089 / 2137 1746

Fax: 089 / 2137 1758

Mail: [diag-mav-a@eomuc.de](mailto:diag-mav-a@eomuc.de)

## Bischöfe beschließen Novellierung der Grundordnung

**Änderungen gelten ab 1. August 2015  
nach Inkraftsetzung durch den Erzbischof  
für die Erzdiözese München und Freising**

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hat auf ihrer Sitzung am 27. April 2015 eine Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen. Der Text wurde am 5. Mai 2015 veröffentlicht und sorgt aktuell für intensive Diskussionen in den (Erz-)Diözesen.

Die Veränderungen beziehen sich schwerpunktmäßig auf den Bereich der Loyalitätsobliegenheiten, deren Verletzung durch einzelne Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis gefährden kann. Ab Seite 2 finden Sie eine Gegenüberstellung der alten und neuen Fassung (beschränkt auf die inhaltlich veränderten Artikel).

Die Novellierung gilt in jeder (Erz-)Diözese erst nach Inkraftsetzung durch den jeweiligen Ortsbischof und Veröffentlichung im Amtsblatt. In der Erzdiözese München und Freising erfolgte die Inkraftsetzung zum 1. August 2015 durch Veröffentlichung im Amtsblatt Nr. 7 / 2015, das am 30. Juni 2015 erschienen ist.

## Personeller Wechsel im DiAG-Vorstand - Heide Monheimius-Strack folgt Ludwig Utschneider

**Neue Vertreterin für den Bereich der  
MAVen an den diözesanen Schulen ab 1.  
August 2015 im Amt**

Der bisherige stellvertretende Vorsitzende der DiAG-MAV-A München und Freising wird zum 1. August 2015 von der Erzbischöflichen Realschule St. Immaculata Schlehdorf ans Erzbischöfliche St.-Irmengard-Gymnasium Garmisch-Partenkirchen versetzt. Mit dieser Versetzung verliert er gemäß MAVO automatisch auch sein Amt als MAV-Vorsitzender in Schlehdorf und scheidet zu diesem Zeitpunkt ebenso automatisch aus dem DiAG-Vorstand aus. Die Mitgliederversammlung der DiAG hatte sich bereits im November 2014 dafür entschieden, als Nachfolgerin für Ludwig Utschneider die an der Maria-Ward-Mädchenrealschule Nymphenburg in München tätige Lehrerin Heide Monheimius-Strack in den Vorstand zu wählen. Noch nicht entschieden ist, wer künftig die Aufgabe des oder der stellvertretenden Vorsitzenden übernimmt. Darüber wird der neu zusammengesetzte DiAG-Vorstand spätestens im September 2015 entscheiden.

## Mögliche Veränderungen der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Präambel - *unverändert*

Artikel 1 - Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes - *unverändert*

Artikel 2 - Geltungsbereich

ALT	.NEU
<p>...</p> <p>(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen.</p> <p>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.</p> <p>(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.</p>	<p>..</p> <p>(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend.</p> <p>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.</p> <p>(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.</p> <p>(4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.</p>

Artikel 3 - Begründung des Arbeitsverhältnisses

ALT	.NEU
<p>...</p> <p>(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.</p>	<p>...</p> <p>(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.</p>

Artikel 4 - Loyalitätsobliegenheiten

ALT	.NEU
<p>(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>...</p>	<p>(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.</p> <p>...</p>

## Artikel 5 - Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

...

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

- Verletzungen der gem. Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
- Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
- Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC), Verunehrung der hl. Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, catechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß der Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

...

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder catechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

(3) Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, catechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

...

## Fortsetzung Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

...

(4) Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

(5) Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

## Artikel 6 - Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

(2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muß eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, daß die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig - religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

Artikel 7 - Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen - *unverändert*

Artikel 8 - Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung - *unverändert*

Artikel 9 - Fort- und Weiterbildung - *unverändert*

Artikel 10 - Gerichtlicher Rechtsschutz - *unverändert*

Aus Sicht der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen stellen die Änderungen in der Grundordnung erste wichtige Schritte dar, das kirchliche Arbeitsrecht den veränderten Anforderungen der heutigen Zeit und der Rechtsprechung anzupassen. Aus Sicht vieler Beschäftigter im kirchlichen Bereich stellten die Loyalitätsobliegenheiten bislang ein häufig zu scharfes Schwert gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar, denen aufgrund dieser Loyalitätsvorgaben das berufliche Ausdrohte. In der Abwägung zwischen persönlichen Existenzen und den berechtigten Belangen des Arbeitgebers Kirche bedarf es individueller Lösungen im Einzelfall. Die nun beschlossenen Veränderungen eröffnen den Weg zu einem moderateren Herangehen bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten.

## Mitarbeiter- versammlungen erfolg- reich gestalten - Tipps für die Praxis

Es war das Schwerpunktthema der DiAG-Mitgliederversammlung vom vergangenen Herbst, wesentliche Eckpunkte sind es wert, hier nochmals dokumentiert und erläutert zu werden.

Mitarbeiterversammlungen erfüllen im Idealfall fünf Funktionen:

1. Informationsfunktion (regelmäßige Übermittlung von Informationen an alle internen Zielgruppen der Organisation)
2. Imagefunktion (Aufbau oder Änderung von Vorstellungen und Urteilen über die MAV in der Einrichtung)
3. Führungsfunktion (Beeinflussung von Meinungen über die MAV-Arbeit im Hinblick auf die bestehenden Interessen der Organisation)
4. Kommunikationsfunktion (Aufbau neuer (interessanter) Kontakte zwischen der MAV und allen relevanten Zielgruppen in der Einrichtung)
5. Existenzhaltungsfunktion (Vermittlung, dass die Arbeit der MAV in dieser Einrichtung notwendig ist)

Im Vordergrund sollte dabei zweifelsohne die Information an die Beschäftigten stehen. Trotz aller heute zur Verfügung stehenden modernen Medien ersetzen diese den persönliche Kontakt und die direkte Aussprache nicht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten die Mitarbeiterversammlung als die wichtigste Informationsplattform erfahren und sich ihrer Rechte bewusst werden.

Die MAV wird bei der Vorbereitung einer Mitarbeiterversammlung vor allem folgende Punkte zu beachten haben. Diese sind sowohl in einer kleinen Einrichtung mit sechs Beschäftigten, als auch für große MAVen, die mehrere hundert Beschäftigte vertreten, von Bedeutung.

1. Termin festlegen
2. Ort, Räume
3. Dienstgeber informieren
4. Tagesordnung klären
5. Tätigkeitsbericht erstellen
6. Schwerpunktthema
7. Verteilung der Einladungen

Die Information an den Dienstgeber hat mehrere Gründe, die in der MAVO geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit allein ist es nicht, die ein rechtzeitiges Informieren geboten erscheinen lässt. Da eine Mitarbeiterversammlung innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden sollte, muss allein schon deshalb frühzeitig eine Abstimmung mit dem Dienstgeber erfolgen.

Aus Sicht der MAV bietet sich folgender Zeitplan für die Organisation einer Mitarbeiterversammlung an, wobei gerade in größeren Einrichtungen mit entsprechendem Raumbedarf für eine Mitarbeiterversammlung oder bei Einladung eines externen Referenten ein deutlich längerer Vorlauf nötig sein wird:

Mindestens 6 Wochen vor der Mitarbeiterversammlung

- MAV-Sitzung - Zeitpunkt, Ort, vorläufige Tagesordnung

Mindestens 4 Wochen vor der Mitarbeiterversammlung

- MAV-Sitzung - Aufgaben verteilen, technische Vorbereitungen

Mindestens 3 Wochen vor der Mitarbeiterversammlung

- Klärung bzw. Beauftragung Externer, ggf. Dienstgeber

Mindestens 1 Woche vor der Mitarbeiterversammlung

- MAV-Sitzung - Tätigkeitsbericht aktualisieren, letzte Vorbereitungen

Fragen gibt es immer wieder, wer die Kosten einer solchen Mitarbeiterversammlung zu tragen hat. Zu den Kosten können dabei die Saalmiete, Nutzung von technischen Hilfsmitteln wie Beamer (sofern sie zu mieten sind), die Verpflegung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und mögliche Fahrkosten zählen. Die MAVO sagt dazu in § 17 (Kosten der Mitarbeitervertretung) Folgendes aus:

Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. Der Dienstgeber stellt ...die sachlichen und personellen Hilfen zur Verfügung. ...

Der Zweck der Mitarbeiterversammlung ist vordergründig ein eher formaler.

In der MAVO ist dazu genau geregelt, wozu diese Versammlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedacht ist.

- Die MAV legt Rechenschaft über ihre Tätigkeit ab.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Stellungnahmen zu Beschlüssen der MAV abgeben.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Anträge an die MAV stellen.
- Informationsaustausch zwischen MAV und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Die Mitarbeiterversammlung ist eine Institution im Sinne der MAVO, nicht der Dienststelle.
- Sie dient der Zusammenarbeit zwischen MAV und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Sie dient auch der Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber.

Es darf aber nicht unterschätzt werden, welchen großen Wert das persönliche Zusammentreffen im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung hat. Mag man sich in einer kleinen Einrichtung regelmäßig sehen, ist das in größeren Einrichtungen, die noch dazu über mehrere Standorte verteilt sind, häufig eben nicht der Fall.

Zu den Befugnissen der Mitarbeiterversammlung gehören:

- Gegenstand der Mitarbeiterversammlung können alle Themen sein, die in die Zuständigkeit der MAV fallen (§ 22 Abs. 1 MAVO).
- Kein Weisungsrecht der Mitarbeiterschaft gegenüber der MAV, aber Misstrauensvotum nach § 13 Abs. 3 Nr. 4 MAVO ist möglich.
- Eine Abberufung einzelner MAV-Mitglieder durch die Mitarbeiterversammlung ist nicht möglich.

Das Teilnahmerecht ist ebenfalls in der MAVO geregelt. In erster Linie dürfen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. § 3 Abs. 1 MAVO) daran teilnehmen, unabhängig vom aktiven oder passiven Wahlrecht – also auch Auszubildende unter 18 Jahren. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst, in der Freischicht, im Urlaub oder Elternzeit haben Teilnahmerecht.

Beurlaubte Mitarbeiter, die an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, haben Anspruch auf Fahrtkostenerstattung, nicht aber auf Vergütung der Stunden.

Wichtig ist auch: es gibt keine Verpflichtung zur Teilnahme, dann ist aber dienstplanmäßige Arbeit zu leisten, wenn die Mitarbeiterversammlung während der Arbeitszeit abgehalten wird.

Der Dienstgeber darf daran teilnehmen, wenn er die Einberufung der Mitarbeiterversammlung veranlasst hat oder die MAV ihn einlädt. Die Teilnahme beschränkt sich dann aber auf die Tagesordnungspunkte, für die Dienstgebervertreter geladen wurden.

Weitere wichtige Grundlagen gemäß MAVO:

Einberufung der Mitarbeiterversammlung

- Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen.
- Der Tätigkeitsbericht hat mindestens einmal im Jahr zu erfolgen.
- Die Einberufung erfolgt auch dann, wenn sie von einem Drittel der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder vom Dienstgeber verlangt wird.
- Für die Zeit der Mitarbeiterversammlung erfolgt eine Freistellung von den dienstlichen Tätigkeiten, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern.

Es besteht für die Beschäftigten im Rahmen der Mitarbeiterversammlung ein Antragsrecht. Themen dafür sind Angelegenheiten in der Zuständigkeit der MAV und der Tätigkeitsbericht. Die Mitarbeiterversammlung kann Anträge und Stellungnahmen unterbreiten. Anträge und Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten.

Es kommt auch vor, dass die Mitarbeitenden der amtierenden MAV das Misstrauen aussprechen wollen. Eine Behandlung eines solchen Antrags setzt voraus, dass mindestens die Hälfte aller Mitarbeiter Neuwahlen nach § 13 Abs. 3 Nr. 4 MAVO fordern.

Die Beschlussfähigkeit einer Mitarbeiterversammlung ist dann gegeben, wenn unabhängig von der Zahl der Anwesenden die einfache Mehrheit erreicht ist. ABER: die Versammlung muss zuvor ordnungsgemäß einberufen sein.

Die MAV hat eine Niederschrift über die Mitarbeiterversammlung zu verfassen. Es soll eine Anwesenheitsliste beigefügt werden, die Niederschrift muss die Unterschrift von Vorsitzender / Vorsitzendem und Schriftführung beinhalten.

Eine Mitarbeiterversammlung ist mindestens einmal im Jahr (§ 21 Abs. 2 S. 1 MAVO) durchzuführen.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Erstattung von Fahrtkosten für höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen plus die vom Dienstgeber einberufenen Versammlungen zu tragen.

Eine Einberufung von außerordentlichen Mitarbeiterversammlungen auf Verlangen des Dienstgebers kann innerhalb von 2 Wochen erfolgen.

Eine Einberufung von Mitarbeiterversammlungen auf Verlangen von 1/3 der wahlberechtigten Mitarbeiter muss ebenfalls innerhalb von 2 Wochen geschehen.

Eine kürzere Frist ist gegeben, wenn der oder die Vorsitzende bzw. die MAV einberuft: mindestens eine Woche vor der Mitarbeiterversammlung (inkl. Tagesordnung) ist dann die Frist.

Der Raum für eine Versammlung wird vom Dienstgeber gestellt (§ 17 Abs. 2 MAVO).

Zu bedenken ist auch, wie die Einladung zu erfolgen hat.

Die Einladung hat schriftlich zu erfolgen, sie kann am schwarzen Brett oder in anderer geeigneter Weise (Zugang für Frist entscheidend) bekanntgemacht werden. Im Ideal-

fall erfolgt ein Versand an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Inhalt der Einladung ist ebenfalls vorgeschrieben: Ort, Zeit, Tagesordnung.

Die MAV hat, das sollten auch die Beschäftigten wissen, eine große Gestaltungsfreiheit bei der Tagesordnung.

Was noch zu beachten ist...

Eine Schweigepflicht besteht ...

- über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die den Mitgliedern der MAV im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen,

- das gilt auch für Ersatzmitglieder und auch noch nach Ausscheiden aus der MAV.

Eine Schweigepflicht besteht aber NICHT ...

- bei offenkundigen Tatsachen, die keiner Geheimhaltung bedürfen,

- insbesondere, wenn kein Stillschweigen vereinbart wurde,

- gegenüber MAV-Mitgliedern,

- gegenüber einer Gesamt-MAV,

- gegenüber der DiAG-MAV.

Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt eine grobe Pflichtverletzung dar, sie führt ggf. zum Erlöschen der Mitgliedschaft in der MAV.

## Kommentar zur Rahmen-MAVO

### Klassiker unter den Nachschlagewerken für MAVen sollte zur Standardausstattung jeder MAV gehören

Allen MAVen wird empfohlen, dieses Standardwerk anzuschaffen, da der Kommentar ein wichtiges Hilfsmittel ist. Die 7., überarbeitete Auflage bietet zusätzlich zum Buch auch die Onlinenutzung. Die Kosten dafür hat der Dienstgeber zu tragen.

Thiel / Fuhrmann / Jüngst: Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO

7., überarb. Auflage 2014. Buch inkl. Online-Nutzung., 1112 S.

Gebunden, Luchterhand, ISBN 978-3-472-08566-9

**Preis: 99,- Euro**



## TERMINVORMERKUNGEN

### 2015

**DiAG-Mitgliederversammlung am 26. November 2015 von 9 bis 17 Uhr in München, voraussichtlich in der Adolf-Kolping-Berufsschule**

### 2016

**Schul-MAVEN-Fachtagung am 7. März 2016 von 9.45 bis 16.30 Uhr in Nürnberg, CPH-Tagungshaus**

**20 Jahre DiAGen in der Erzdiözese München und Freising am 23. Juni 2016 ganztags in München, Katholische Akademie**

## Eichstätt kommentiert die MAVO - weiterer MAVO-Kommentar verfügbar

Wissenschaft und Praxis reichten sich bei der Herausgabe des neuen Eichstätter MAVO-Kommentars die Hand. Neben der Eichstätter Universitätsprofessorin und Organisatorin der ZMV-Tagung, Renate Oxenknecht-Witzsch, fungiert Dr. Joachim Eder aus der Diözese Passau als Herausgeber dieses 2014 neu erschienenen Kommentars zum Mitarbeitervertretungsrecht und zur KAGO. Eder war als langjähriger MAV-Vorsitzender und KODA-Vertreter für die Diözese Passau sowie als Vorsitzender der Zentral-KODA nah dran an Praxisfragen zur MAV-Arbeit. Der Kommentar stellt eine Ergänzung zum bewährten Kommentar zur Rahmen-MAVO von Thiel / Fuhrmann / Jüngst (s. oben) dar.

Zu den Autoren zählen u.a. Barbara Böckenförde-Wunderlich, Christian Gohm, Elisabeth Hartmeyer, Andreas Hatzung, Evelyne Menges, Gabriela Reiter und Sebastian Weber.

Umfang: 928 Seiten

Erscheinungsjahr: 2014

Verlag: KETTELNER-VERLAG GmbH

ISBN-Nummer: 978-3-927494-97-8

**Preis: 84,50 Euro**

Für größere MAVen mag es sinnvoll sein, diesen Kommentar als Ergänzung zu anderen Standardwerken der MAVO-Kommentierung anzuschaffen. Die Kosten dafür hat dann der Dienstgeber zu tragen.



## Individual-Schlichtungsstelle neu besetzt

**Amtszeit läuft seit 01. Februar 2015**

Kardinal Dr. Reinhard Marx hat auf gemeinsamen Vorschlag der Schlichtungsstellen-Beisitzer Herrn Dr. Heribert Staudacher zum Vorsitzenden und Herrn Günther Kagerer zum stellvertretenden Vorsitzenden der ABD-Schlichtungsstelle ernannt.

Mit der Ernennung der beiden Vorsitzenden beginnt auch die Amtszeit der neuen Schlichtungsstelle.

Ab dem 01.02.2015 ist die Schlichtungsstelle für Individual-Streitigkeiten in der Erzdiözese München und Freising für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag nach ABD also folgendermaßen besetzt:

Vorsitzender  
Dr. Heribert Staudacher

Stellv. Vorsitzender  
Günther Kagerer

BeisitzerInnen auf Dienstnehmer-Seite:  
Charlotte Hermann  
Manfred Weidenthaler

(Stellvertreter: Ludwig Utschneider und Annette Würfl)

BeisitzerInnen auf Dienstgeber-Seite:  
Sieglinde Kölbl-Stecher  
Dr. Anneliese Mayer

(Stellvertreter: Dr. Stefan Korta, Dr. Armin Wouters)

Die Schlichtungsstelle, an die sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem ABD-Arbeitsvertrag aus der Erzdiözese München und Freising bei Streitigkeiten mit ihrem jeweiligen Dienstgeber mit der Bitte um Klärung wenden können, ist unter der folgenden Anschrift erreichbar:

Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle  
für die Erzdiözese München und Freising  
Rochusstraße 5  
80333 München

Tel. 089 / 2137-1267  
Fax 089 / 2137-2323

Ansprechpartnerin:  
Monika Benker

Nähere Infos zur Schlichtungsstelle und zum Schlichtungsverfahren finden Sie unter „Kirchliche Gerichte“ auf unserer Homepage.

Zur Zuständigkeit der Individual-Schlichtungsstelle gemäß der Ordnung für Schlichtungsverfahren, zuletzt geändert zum 01.10.2007:

Auf Beschluss der Bayerischen Regional-KODA und auf der Grundlage des c. 1714 CIC/83 mit dem Ziel, einvernehmlich Streitfragen aus dem kirchlichen Dienstverhältnis beizulegen, erlässt der (Erz-)Bischof von München und Freising die Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis.

...

### § 2 Zuständigkeit

(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig im Bereich kirchlicher Einrichtungen in der (Erz-)Diözese und im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet der (Erz-)Diözese haben, für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern aus dem Arbeitsverhältnis, soweit diese dem Regelungsbereich der Bayer. Regional-KODA unterfallen.

(2) Die Schlichtungsstelle ist nicht zuständig bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung.

## Einigungsstelle in der Erzdiözese München und Freising

### Wichtiges Instrument zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen Dienstge- ber und MAVen

Die Einigungsstelle ist für alle Streitfälle nach § 45 MAVO (Regelungsstreitigkeiten) zuständig. Sie soll in diesen Fällen auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und MAV hinwirken. Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der MAV (§ 45 MAVO Absatz 1) oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und MAV (§ 45 MAVO Absatz 2 und 3).

Die Einigungsstelle ist nicht für Rechtsstreitigkeiten zuständig. Diese werden vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Augsburg entschieden.

Beispiele für Regelungsstreitigkeiten sind u.a.

- ◆ Regelungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- ◆ Regelungen zum Urlaubsplan,
- ◆ Veranstaltungen für MitarbeiterInnen,
- ◆ Inhalt von Personalfragebogen,
- ◆ Beurteilungsrichtlinien für MitarbeiterInnen,
- ◆ Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt (oder auch nur geeignet) sind, das Verhalten oder die Leistung der MitarbeiterInnen zu überwachen,
- ◆ Maßnahmen zum Gesundheitsschutz,
- ◆ Sozialplan,
- ◆ Regelung zur Freistellung der MAV-Mitglieder usw.

Die Einigungsstelle kann sowohl vom Dienstgeber angerufen werden, wenn die MAV die Zustimmung zu einer von ihm geplanten Maßnahme zu den in § 45 MAVO Absatz 1 genannten Fällen verweigert, als auch von der MAV, wenn der Dienstgeber einem Antrag der MAV nach § 37 Absatz 1 MAVO nicht entspricht.

Anschrift:

Einigungsstelle für die Erzdiözese München und Freising  
c/o Erzbischöfliches Ordinariat  
Rochusstr. 5  
80333 München  
Tel.: 089 / 21 37 - 12 67

Fax: 089 / 21 37 - 23 23

E-Mail: [einigungsstelle@ordinariat-muenchen.de](mailto:einigungsstelle@ordinariat-muenchen.de)

Zuständige Sachbearbeiterin: Monika Benker

Die Einigungsstelle wurde durch Kardinal Dr. Friedrich Wetter zum 1.10.05 errichtet. Sie ist seit 6. Februar 2013 folgendermaßen besetzt:

Vorsitzender:

Prof. Dr. Johann Wittmann, Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs a.D.

Stellvertretender Vorsitzender:

Dr. Gerhard Zierl, Präsident des Amtsgerichts München a.D. (ab 01.03.2014)

Listen-Beisitzer:

Von der Dienstgeberseite bestellt:

Dr. Stefan Korta

Andreas Pfaffinger

Von der DiAG-MAV-A und DiAG-MAV-B bestellt:

Charlotte Hermann

Werner Schöndorfer

Die Einigungsstelle tritt jeweils in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, je einer Listen-Beisitzerin von Dienstgeberseite, einer Listen-Beisitzerin von Dienstnehmerseite und je einer von der beteiligten MAV und dem beteiligten Dienstgeber für nur dieses Verfahren benannten Ad-hoc-BeisitzerIn zusammen.

Ad-Hoc-Beisitzer:

Sie als MAV müssen beim Gang vor die Einigungsstelle für jedes Verfahren eine(n) Ad-hoc-BeisitzerIn berufen.

Diese/r muss genau wie die Listen-Beisitzer bestimmte Voraussetzungen nach § 43 MAVO erfüllen:

Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen der katholischen Kirche angehören, dürfen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Zur von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder zum von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 8 MAVO die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung steht.

Genauso wie die anderen Mitglieder der Einigungsstelle soll der Ad-hoc-Beisitzer im jeweiligen

Verfahren aber unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden sein. Er unterliegt wie die anderen Mitglieder der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden. Die Tätigkeit ist ehrenamtlich und der bestellte Ad-hoc-Beisitzer wird dafür im notwendigen Umfang von seiner dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Der Sinn dieser Regelung soll wohl sein, der jeweiligen MAV (und dem jeweiligen Dienstgeber) zu ermöglichen, jemanden in die Einigungsstelle zu schicken, der sich in der jeweils zu behandelnden Materie gut auskennt.

Während die MAV dabei aber nur die Auswahl innerhalb der katholischen kirchlichen MitarbeiterInnen in der Erzdiözese hat, kann der Dienstgeber jeden Katholiken berufen, der nicht als MitarbeiterIn gemäß § 3 Absatz 2 Nr. 1-5 MAVO gilt.

Selbstverständlich können Sie als MAV jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, die die Voraussetzungen erfüllen, zum Ad-hoc-Beisitzer für Ihr Verfahren berufen. Natürlich darf es niemand aus Ihrer eigenen MAV sein, da diese ja Verfahrensbeteiligte ist. Da es für die meisten MAVen aber doch etwas schwierig sein dürfte, hier für jedes Verfahren jemanden zu finden, haben wir Ihnen eine Auswahl von MitarbeiterInnen zusammengestellt, die sich in der MAVO auskennen, die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und auch bereit wären, sich von Ihnen zum Ad-hoc-Beisitzer berufen zu lassen. Diese potentiellen Ad-hoc-Beisitzer sind aktuell:

Charlotte Hermann (MAV St. Michaelsbund) Tel. d.: 089 / 23 22 54 02 Tel. p.: 089 / 27 30 840  
Mail: HermannCharlotte@aol.com

Richard Mittermaier MAV EBO Tel. d.: 089 / 2137-1480 (Gemeindereferent, Übersee, St. Nikolaus)  
Mail: MAV.RMittermaier@eomuc.de

Markus John MAV EBO Tel. d.: 089 / 2137-1480 (Pastoralreferent, Moosburg, St. Kastulus)  
Mail: MAV.MJohn@eomuc.de

Robert Winter MAV EBO Tel. d.: 089 / 2137-1480 (Pastoralreferent, Betriebsseelsorge München)  
Mail: MAV.RWinter@eomuc.de

Annette Würfl MAV EBO Tel. p.: 08031 / 88 386 (Religionslehrerin) DiAG-Vorstand  
Mail: MAV.AWuerfl@eomuc.de

## Die aktuelle MAVO - Exemplare weiterhin bei uns erhältlich!

Die neueste Fassung der MAVO (Stand Dezember 2011) ist auch in der gedruckten Version erhältlich, ergänzt um die Korrektur des falsch abgedruckten §3 MAVO.

Sie können diese gedruckte Version der MAVO über die DiAG erhalten. Ein kurzer Anruf im DiAG-Büro oder eine E-Mail an

[MAV.SNiedermeier@eomuc.de](mailto:MAV.SNiedermeier@eomuc.de) genügen.



## DiAG-MAV-A München-Freising online

Unser Online-Angebot erreichen Sie unter der Internet-Adresse:

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

Die Homepage informiert Sie über aktuelle Termine, rechtliche Grundlagen der MAV-Arbeit, Schulungsangebote, die Ansprechpartner im DiAG-Vorstand, Arbeitshilfen u.v.m.

Daneben bieten wir einen **Newsletter** für regelmäßige aktuelle Informationen an, eine Anmeldung ist auf unserer Homepage möglich.

Außerdem gibt es für MAV-Mitglieder einen **internen Login-Bereich** der Homepage mit zusätzlichen Informationen. Hierfür ist eine Anmeldung auf unserer Homepage nötig. Den Zugang zu beiden Angeboten finden Sie in der Fußzeile.



## Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist erfolgt

Im letzten Jahr fanden die regelmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Alle kirchlichen Einrichtungen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht von der Schwerbehindertenvertretung im Erzbischöflichen Ordinariat vertreten werden, waren aufgefordert, ihre eigene Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Voraussetzung dafür war, dass es in der jeweiligen Einrichtung mindestens fünf schwerbehinderte Menschen gibt.

Dies betraf z.B. größere Pfarrverbände oder Kindergartenverbände, nicht-diözesane Schulen und andere Einrichtungen.

Neben der für den Arbeitgeber Erzdiözese München und Freising gewählten Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten wurde erstmalig auch in einem Pfarrverband eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten gewählt und zwar im Pfarrverband Laim. Die DiAG bittet um Informationen, in welchen Einrichtungen weitere Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten gewählt wurden, um die Zusammenarbeit organisieren zu können.

Kontaktdaten für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten beim Arbeitgeber Erzdiözese München und Freising (an sie können sich auch schwerbehinderte Beschäftigte aus den Pfarrkirchenstiftungen wenden, allerdings nur zur allgemeinen Beratung):

Schwerbehindertenvertretung  
Schrammerstr. 3  
80333 München  
Telefon: 089 2137-1757  
Fax: 089 2137-271480

Ansprechpartner:

Carola Bielmeier, Religionslehrerin i. K., Vertrauensperson  
Dienstag bis Donnerstag 9.00-16.00 Uhr  
E-Mail: CBielmeier@eomuc.de

Gerhardt Hueck, Pastoralreferent, stellv. Vertrauensperson  
zuständig für den Bereich Barrierefreiheit  
E-Mail: GHueck@erzbistum-muenchen.de

Robert Franck, Religionslehrer i. K., stellv. Vertrauensperson  
i. d. R. Mittwochvormittag  
E-Mail: RFranck@eomuc.de

## Aufruf an MAVen in Pfarrkirchenstiftungen - bei anstehenden Umstrukturierungen in den Einrichtungen bitte die DiAG informieren

Angesichts der gravierenden Veränderungen in vielen Pfarreien bitten wir als DiAG die MAVen in betroffenen Einrichtungen, sich rechtzeitig an die DiAG zu wenden, damit der Erfahrungsaustausch von MAVen zu diesem Thema intensiviert werden kann. Leider war in der Vergangenheit oft die Erfahrung zu machen, dass MAVen bei der Bildung von Pfarrverbänden, Haushaltsverbänden oder der Zusammenlegung von Pfarrkirchenstiftungen viel zu selten, zu spät und oft nicht MAVO-gemäß beteiligt wurden. Deshalb möchte die DiAG in diesem Bereich ihr Beratungsangebot ausweiten. Die betroffenen MAVen sind rechtzeitig vor einer Entscheidung im Rahmen der Anhörung und Mitberatung zu beteiligen. Daher die Bitte: Erfahrungen mit Umstrukturierungen bitte an die DiAG melden und die DiAG rechtzeitig in das Verfahren einbinden! In diesem Zusammenhang bittet die DiAG um Beachtung des beigefügten Fragebogens, der bis 31. August 2015 an die DiAG zurückgesandt werden soll.

(Kontaktdaten siehe letzte Seite des DiAG-Infos)

## Ansprechpartner für die Rechtsberatung in der Erzdiözese

Kostenfreie Rechtsberatung für Mitarbeitervertretungen bietet in der Erzdiözese München und Freising der KAB Diözesanverband München und Freising e.V. Die Erzdiözese München und Freising finanziert zu diesem Zweck seit dem 1. Januar 2015 eine ganze Juristen- und eine Sekretariatsstelle zur Hälfte.

Frau Daniela Krieger-Komm steht gemeinsam mit Herrn Anton Bauer in der Rechtsstelle der KAB für die Rechtsberatung der MAVen und der kirchlichen Beschäftigten in der Erzdiözese München und Freising zur Verfügung.

## Rechtsstelle der KAB München

Herr Anton Bauer                      Frau Daniela Krieger-Komm  
Pettenkofenstr. 8/IV                    Pettenkofenstr. 8/IV  
80336 München                        80336 München  
Tel.: 089 / 55 25 16 90                Tel. 089 / 55 25 16 90  
Fax: 089 / 55 02 132                    Fax: 089 / 55 02 132  
A.Bauer@kab-dvm.de                  D.Krieger-Komm@kab-dvm.de

### Sekretariat:

Frau Andrea Glas  
Tel.: 089/ 552516-90  
Mail: A.Glas@kab-dvm.de

### Erreichbarkeit der Rechtsstelle:

**Montag**                    **8.30 Uhr – 13.30 Uhr**  
**Dienstag**                   **8.30 Uhr – 13.30 Uhr**  
**Mittwoch**                   **8.30 Uhr – 13.30 Uhr und von**  
**16.30 Uhr – 18.30 Uhr**  
**Donnerstag**                **8.30 Uhr – 14.30 Uhr**  
**Freitag**                     **8.30 Uhr – 13.30 Uhr**

In Ausnahmefällen, z.B. bei Gerichtsterminen, Urlaubszeiten oder plötzlichen Erkrankungen kann es sein, dass die persönliche Präsenz zu den genannten Zeiten nicht gewährleistet ist.

Bitte schicken Sie in dringenden Fällen und Fristangelegenheiten keine Mail an Herrn Bauer oder Frau Krieger-Komm, sondern setzen Sie sich mit dem Büro der Rechtsstelle telefonisch in Verbindung! Die Beratung von MAVen genießt Priorität vor der Beratung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deshalb sind die Kapazitäten dafür derzeit noch eingeschränkt. Rechtsvertretung bietet die KAB-Rechtsstelle nur für KAB-Mitglieder an.

Falls die Kapazitäten der KAB-Rechtsstelle erschöpft sind oder die MAV nicht nur eine Rechtsberatung, sondern auch eine Rechtsvertretung benötigt, können unter bestimmten Voraussetzungen auch andere kompetente Juristinnen und Juristen hinzugezogen werden. Die Rechtsgrundlage hierfür bildet § 17 Abs. 1 MAVO.

Mehr Infos dazu erhalten Sie auf unserer Homepage [www.diag-mav-a-muenchen.de](http://www.diag-mav-a-muenchen.de) in der Rubrik Rechtsberatung.

## Seminar- Angebote für MAVEN von kifas! -



## Nutzen Sie Ihren Anspruch auf Schulungen!

**K**ifas, das KAB-Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik, ist der führende Anbieter von Schulungen für Mitarbeitervertretungen in Bayern und seit Jahren ein enger Kooperationspartner der DiAG-MAV-A in der Erzdiözese München und Freising. Für folgende Schulungen können Sie sich noch anmelden bzw. auf die Warteliste setzen lassen.

### Angebot 1 - Grundseminar I für MAVen

kifas hat weiterhin Grundseminare im Programm, um gerade den Neueinsteigerinnen und Neueinsteigern einen ersten Überblick über die MAV-Arbeit zu bieten. Näheres zu diesen Terminen unter [www.kifas.org](http://www.kifas.org).

Anmeldungen sind jederzeit möglich.

Termine - Grundseminar I:

Termine	Anmelde- Schluss	Ort
21.09.2015 - 22.09.2015	22.08.2015	Nürnberg, CPH - Tagungshaus
12.10.2015 - 14.10.2015	12.09.2015	Bad Königshofen, Haus St. Michael
18.11.2015 - 20.11.2015	19.10.2015	Bischofsreut, Witkohof

Schulungsinhalte:

- Begründung kirchlichen Arbeitsrechts
- Zentrale Begriffe der MAVO
- Rechtsstellung und Arbeitsweise der MAV
- Grundlagen der Beteiligungsrechte

## Kosten für das Grundseminar I:

dreitägig	535 Euro
zweitägig	430 Euro

## Angebot 2 - Grundseminar II für MAVen

Für die Grundseminare II, die Neueinsteigerinnen und Neueinsteigern einen Überblick über das Individual-Arbeitsrecht bieten, besteht derzeit nur die Möglichkeit, sich auf die Warteliste setzen zu lassen.

Termine	Anmelde- schluss	Ort
05.10.2015 - 07.10.2015	Warteliste	Burghausen
16.11.2015 - 17.11.2015	Warteliste	Nürnberg CPH, Tagungs- haus

### Schulungsinhalte:

- Der Arbeitsvertrag
- Einführung in die Befristung von Arbeitsverträgen
- Einführung in die Kündigung von Arbeitsverträgen

## Kosten für das Grundseminar II:

dreitägig	535 Euro
zweitägig	430 Euro

## Angebot 3 - Juristisches Praxisseminar für MAVen

kifas hat in Ergänzung zu den Grundseminaren auch praxisorientierte Seminare zu juristischen Fragen rund um die MAV-Arbeit zu bieten.

Termine	Anmelde- schluss	Ort
16.09.2015 - 18.09.2015	19.08.2015	Beilngries
23.11.2015 - 25.11.2015	26.10.2015	Retzbach

### Schulungsinhalte:

- Einführung in juristische Arbeitstechniken
- Juristische Praxis der Beteiligungsrechte
- Abschluss von Dienstvereinbarungen

Kosten für das juristische Praxisseminar: ca. 535 Euro.

## Anmeldung an:

Sigrid Ruml  
kifas gGmbH  
Hofgartenstr. 2 - 93449 Waldmünchen  
Telefon: 0 99 72 / 94 14 67  
Fax: 0 99 72 / 94 14 65  
E-Mail: [verwaltung@kifas.org](mailto:verwaltung@kifas.org)

**Jedes MAV-Mitglied hat in der vierjährigen Amtszeit Anspruch auf drei Wochen Schulungen. Dafür müssen Sie von Ihren sonstigen beruflichen Tätigkeiten freigestellt werden. Die Kosten für diese und andere MAV-Schulungen hat selbstverständlich der Dienstgeber zu tragen, einschließlich der anfallenden Reisekosten.**

## DiAG-Vorstand

### Charlotte Hermann

Vorsitzende  
DiAG-Büro:  
Tel. : 089 / 21 37 - 17 46 (Do 10 - 12 + 14 - 18 Uhr)

Büro St. Michaelsbund München:

Tel. d.: 089 / 23 22 54 02

Tel. p.: 089 / 27 30 840

Bereich: sonstige Rechtsträger (St. Michaelsbund München)

[hermanncharlotte@aol.com](mailto:hermanncharlotte@aol.com)

### Franz Dirnberger

Tel. d.: 086 62 / 66 55 05

Mobil: 01 60 / 3 27 20 62

[F.Dirnberger@gmx.net](mailto:F.Dirnberger@gmx.net)

Bereich: Pfarrkirchenstiftungen (Pfarrverband Siegsdorf)

### Heide Monheimius-Strack (ab 1.8.2015)

Tel. p: 089 / 74 99 50 33

Tel. d: 089 / 17 90 02 60

[heide-ms@web.de](mailto:heide-ms@web.de)

Bereich: diözesane Schulen (Maria-Ward-Mädchenrealschule Nymphenburg, München)

### Günther Popella

Tel. p: 089 / 35 95 441

Tel. d: 089 / 74 42 61 52

[g.pope@t-online.de](mailto:g.pope@t-online.de)

ohne feste Bereichsbindung: (PRM Gymnasium Pullach)

### Annette Würfl

Tel. p: 08031 / 8 83 86

Mobil: 01 75 / 3 78 67 36

[MAV.AWuerfl@eomuc.de](mailto:MAV.AWuerfl@eomuc.de)

Bereich: Erzbischöfliches Ordinariat - MAV

### Sekretariat DiAG-Büro:

Sekretariat Sieglinde Niedermeier

Tel. : 089 / 21 37 - 15 86

Mo-Fr. 8 bis 12 Uhr

### Post-Anschrift:

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der  
Mitarbeitervertretungen  
Schrammerstraße 3/V  
80333 München

Tel. 089 / 21 37 - 17 46

Fax. 089 / 21 37 - 17 58