

**Mitgliederversammlung  
2022**

**Herzlich Willkommen**



# Euer Vorstand



*V.l.n.r.: Philipp Henrich, Thomas Ochsenreither, Norbert Hirsch (Vorsitzender), Dominik Steigleder, Joschim Transier (stv. Vorsitzender)*

Mitgliederversammlung DIAG-MAV Speyer 2022

# Euer Vorstand



**Stephanie Friebe**

**Sekretariat**



# Tagesordnung

1. Begrüßung und Einleitung
2. Geistlicher Impuls – *Pater Friedhelm Hengsbach SJ*
3. Tätigkeitsbericht
4. Geschäftsordnung Satzung, Geschäftsordnung und Ordnung
5. Klausurtagung
6. Frage, braucht die DiAG einen Geschäftsführer
7. Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten
8. Schulungsbeirat
9. Die BAG
10. Bericht aus der der AK/ KODA
11. Kettenbefristungen sollen eingeschränkt werden
11. DiAG-MAV – Jubiläum
12. Anträge Wünsche aus dem Bereich der Delegierten

# Geistlicher Impuls

## *Pater Hengsbach*



# Tätigkeitsbericht Vorstand DiAG-MAV Speyer

Mitgliederversammlung 19.09.2022

# Themen Sept. 2021-Sept. 2022

Beratung der MAVen:

Altersteilzeit

Ablehnung von Dienstplänen

Ausstattung der MAV

Neuwahlen

Zusammenarbeit mit den Dienstgebern

Anfrage Corona-Bonus

Betriebsübergang einer Kita

Betriebliche Übung

Stufenaufstieg

Zustimmung bei Elternfragebogen Kita

Zustimmungsrecht bei Versetzung

Dienstvereinbarung Arbeitszeit

...zu Arbeitszeit, Beschäftigungsverbot, Urlaubsregelung und Schließtage in den Kitas, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen, Überlastungsanzeigen, Vertretungssituationen in Kitas

Per E-Mail, Telefon, persönlich, vor Ort

# Vorstandstätigkeit



- Beratungen der MAVen
- Regelmäßige Sitzungstermine des Vorstandes – alle 3 Wochen
- Jährliche Klausurtagung/en des Vorstandes mit externer Moderation
- Erstellen & Versenden der „DiAG-aktuell“
- Führen des Büros
- Netzwerkarbeit

# Zusammenarbeit mit BO

- Bistumsgespräch erstes Treffen 31. Januar 2022
  - Vorstellung des neuen DiAG-MAV- Vorstand im Bistum Speyer
  - Fachkräftemangel
  - Fahrkostenerstattung für Schul- MAVen bei Teilnahme an DiAG-Veranstaltungen.
  - Situation der Pfarrei MAVen
- Gespräch mit Herrn Limbach zum Thema Kosten/ Freistellung und Neugestaltung der Ordnung aus 2017/ Satzung aus 1989 und Geschäftsordnung neu der DiAG im Bistum Speyer.
- Ende 2022 nächstes Gespräch mit dem neuen Generalvikar Magin Über Inhalte wird in der DiAG-Aktuell berichtet

# Schulungen des DiAG-Vorstand



Drei Vorstandsmitglieder nehmen an der Fortbildungsreihe ***Lösungsorientiert beraten und begleiten*** teil



# Mitwirken im Schulungsbeirat

Teilnahme an den Sitzungen des Schulungsbeirates

Einbringen von Themen und Verbesserungsvorschlägen, auch auf der Grundlage eurer Rückmeldungen.

Bei der nächsten Sitzung soll angelehnt an das Modell von KIFAS eine 3- modulare Schulung angeregt werden.

Modul 1 Einführung in die MAV Arbeit

Modul 2 MAVO

Modul 3 AVR oder andere

Der Vorteil ist, dass die MAV nur einmal einen Antrag stellen müssen, um sich Plätze für die drei Module zu buchen, was es besonders für neue MAVen leichter macht.



# Vorstandstätigkeit



## **Mitwirkung in Gremien der BAG-MAV**

Drei Mitgliederversammlungen

SAS Gesundheit

SAS Struktur

Erfahrungsaustausche

Treffen der DiAGen des Südwesten

Stellungnahme zur Novellierung der Grundordnung

Bundeseinheitlichen Schlichtungsordnung

MAVO Novellierung

Und, und, und .....

# Vorstandstätigkeit



Mitwirkung in Gremien:

BAG Regionalsitzung Südwest (Resi)

BAG Vorstand, DiAG A Freiburg , DiAG B Freiburg , DiAG Fulda, DiAG Limburg,  
DiAG Mainz , DiAG Speyer, DiAG A Trier , DiAG B Trier , DiAG A Rottenburg-  
Stuttgart , DiAG A Rottenburg-Stuttgart

## Themen

Freistellungsstunden, Strukturwandel in den Kirchengemeinden  
Schließen und Fusionieren von Einrichtungen, Job-Rad, Abgabe der Trägerschaft  
von Schulen, einheitlichen Schlichtungsordnung.

Dienstvereinbarungen, zeitnahe Nachbesetzung bei zeitweiliger Verhinderung  
oder Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes.

# DiAG-Infoveranstaltungen

## **Inhaltliche Planung und Durchführung von Infoveranstaltungen für die MAVen**

- Infoveranstaltung Pfarrei - MAVen am 23. Mai 2022 (Das gute KiTa-Gesetz versus Beteiligungsrechte der MAV)
- Infoveranstaltung Fachkräftemangel 14. Juli 2022
- Infoveranstaltung Bildung einer eG-MAV 14. Juni 2022
- AG Krankenhaus-MAV am 11. April und 12. Juli 2022

**Solche Veranstaltungen sind für die DiAG mit erheblichen Aufwand und Vorbereitung verbunden. Eine Idee könnte sein bei nur beschränkten Ressourcen die Durchführung an das HPH zukünftig abzugeben.**

# Themen Okt. 2021-Sept. 2022

Redaktionelle Überarbeitung und Aktualisierung der Homepage der DiAG-MAV-Speyer

In Kooperation mit der [Rechtsanwaltskanzlei Mosebach und Partner](#) werden regelmäßig aktuelle MAV-relevante Urteile eingestellt.



Unterlagen aus Infoveranstaltungen der DiAG-MAV-Speyer werden über unsere Web-Seite den MAVen zugänglich gemacht.

# Themen Okt. 2021-Sept. 2022

Erstellung und Veröffentlichung von Mustervorlagen für die MAV-Arbeit, z. B.:

- Beiziehung sachkundiger Person
- Überlastungsanzeige
- Anforderung von Bruttoentgeltlisten
- DV-Arbeitszeit (2 Versionen für den Bereich Kita)
- Rahmen-DV zur Einführung und Nutzung von IT-Systemen

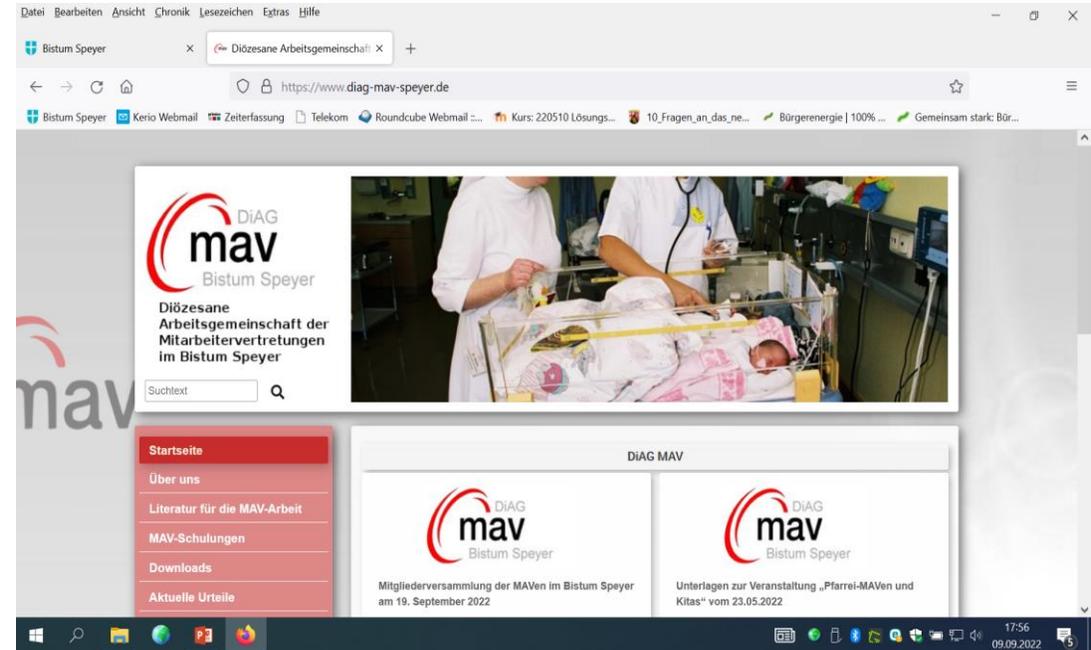
*Weitere finden sich in den euch  
zur Verfügung gestellten Handouts*

Vielen Dank für eure  
Aufmerksamkeit

# Die Homepage der DiAG-MAV Speyer

## • Aktuelle Entwicklungen und Veränderungen

- Mail: [diag@diag-mav-speyer.de](mailto:diag@diag-mav-speyer.de)
- WEB: [www.diag-mav-speyer.de](http://www.diag-mav-speyer.de)
- Tel.: 06232 209-255/256



Mitgliederversammlung DiAG-MAV Speyer 2022

# Grundordnung

- **Haben wir an die E-Mail Adressen der MAVen versendet**

# Arbeitsgruppen der MAV



Welche AG sollen wiederbelebt bzw. neu gebildet werden bzw. wie sollen diese arbeiten?

# Ordnungen die die Struktur und die Freistellung der Vorstandsarbeit regeln

MAVO § 25 Abs. 4

Satzung DiAG von 1998

Verordnung Kosten und Freistellung DiAG 2017  
neu zu entwerfende Geschäftsordnung

# Änderungsvorschläge des DiAG-Vorstandes

- Es sollen die 5 Mitglieder des Vorstands nicht mehr einzeln direkt von der Mitgliederversammlung gewählt werden, sondern zunächst der komplette Vorstand aus der Mitgliederversammlung heraus.  
Die Vorstandsmitglieder wählen dann den Vorsitzenden nebst Stellvertreter aus ihren Reihen.
- Dies ist vom Bistum nicht beanstandet worden

# Konsequenz aus der Situation im Spätjahr 2020

- Es sollen in Zukunft zwei stellvertretende Vorsitzende im Vorstand sein.
- Dies stellen wir zu Diskussion

# Unser Vorschlag, das Nachrücken in den Vorstand praktikabel zu lösen

- *Treten Mitglieder des Vorstands zurück oder scheiden aus anderen Gründen aus dem Vorstand aus, so rücken zunächst diejenigen Kandidatinnen oder Kandidaten in den Vorstand nach, die bei der letzten Wahl die nächsthöchste Stimmenzahl erreicht hatten. Sofern entsprechende Kandidaten nicht mehr verfügbar sind, erfolgt die Nachbesetzung durch Wahl in der nächsten Mitgliederversammlung, die in diesem Fall binnen 4 Kalenderwochen einberufen werden soll.*

*(Vorschlag § 4 Abs. 4 neu DIAG)*

In unserem Vorschlag des Nachrückens in den DiAG-Vorstand sieht der Leiter der Personalabteilung des BO eine Beeinträchtigung der Arbeitspflicht (vgl. Verordnung Kosten und Freistellung DiAG), welche sich im betrieblichen Alltag der Anstellungsträger des individuellen Vorstandsmitglieds auswirkt.

- Er empfiehlt dem bischöflichen Gesetzgeber das automatische Nachrücken in den Vorstand mit einer Frist von 3 Monaten zu verbinden. Diese Frist gibt den Betrieben die Möglichkeit, sich (z.B. durch Stellenausschreibung) auf diese personelle Veränderung einzustellen und anzupassen.
- Wie soll in der DiAG-Vorstandsarbeit Kontinuität gewährleistet werden, wenn die Stellen nicht unmittelbar besetzt werden. Alleine die Einarbeitung braucht sehr viel Zeit.
- Wie wäre es gewesen, wenn nach der regulären Wahl im Sept. 2021 Norbert und Dominik erst 3 Monate hätten warten müssen, bevor sie im Vorstand mitgearbeitet hätten?

**Unser Vorschlag:** „Der Vorstand ist jedoch berechtigt, im Wege der Ersatzfreistellung die Verteilung der Freistellung zu ändern, sofern in der Person eines freigestellten Vorstandsmitglied ein Fall der Verhinderung vorliegt, ein freigestelltes Vorstandsmitglied diese Funktion niederlegt oder aus dieser Funktion abberufen wird oder sich die personelle Besetzung des Vorstands ändert.“

- **Antwort des Personalleiters BO:** Es wird empfohlen, die vorgeschlagenen Änderungen der DiAG, aus Sicht des bischöflichen Gesetzgebers, vollständig abzulehnen. Da das Vorstandsamt seit 2017 einhergeht mit einer pauschalen verbindlichen Freistellung von der Arbeitspflicht, welche sich im betrieblichen Alltag der Anstellungsträger des individuellen Vorstandsmitglieds auswirkt, wird dem bischöflichen Gesetzgeber empfohlen, jedwede Veränderung der Freistellung im Vorstand mit einer Frist von 3 Monaten zu verbinden. Diese Frist gibt den Betrieben die Möglichkeit, sich (z.B. durch Stellenausschreibung) auf diese personelle Veränderung einzustellen und anzupassen. Die Vorschläge der DiAG beinhalten „Blitz“-Freistellungen, - auch für den unbestimmten Rechtsbegriff der „Verhinderung“ von Vorstandsmitgliedern - die sofort ihre Wirkung nach dem alleinigen Willen des Vorstands entfalten sollen, mit weitreichenden Folgen für die Anstellungsträger. Dies ist praxisuntauglich und abzulehnen. Ferner würde der Bistumshaushalt an der Kostenstelle DiAG nicht planbar belastet.

# Erhöhung des Freistellungskontingents des Vorstandes und der derzeitigen 5 Wochenstunden unserer Sekretärin

- **Antwort Personalleiter:** Keine Stellungnahme erfolgt zu den von Ihnen angedachten Erhöhungen der Freistellung von Vorstand und Sekretärin in den Regelungen, weil dieses Thema durch Herrn Generalvikar in den Herbst verschoben wurde. Sie hatten zugesagt hierfür belastbare Zahlen zu liefern, welche diesen Schritt notwendig machen.

# Freistellung im erforderlichen Umfang

- **Antwort Personalleiter BO:** Dem bischöflichen Gesetzgeber ist jedoch zu empfehlen, sofern es weiter der Wunsch der DiAG ist, an einer pauschalen Freistellung durch Gesetz festzuhalten, diese nicht um eine uferlose Freistellung „im erforderlichen Umfang“ zu ergänzen. Dies ist nicht nur widersprüchlich, sondern auch praxisuntauglich und sicherlich nicht vom Sinn und Zweck des § 25 Abs. 4 S. 2 und S. 4 *MAVO* gedeckt. Empfohlen werden dem Gesetzgeber eindeutige und kalkulierbare Regelungen, wie die bisherige.

# Im Falle der Verhinderung von Vorstandsmitgliedern sollen Nachrücker eingeladen werden

- **Unser Vorschlag:** „Stellt der Vorstand für eine oder mehrere Sitzungen die zeitweilige Verhinderung eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder fest, so sind die nächstfolgenden Ersatzmitglieder zu der/den nächsten Vorstandssitzung/en einzuladen. Das/die Ersatzmitglied/er übernimmt/übernehmen für die Dauer der zeitweiligen Verhinderung die Rechte und Pflichten eines Beisitzers.“
- **Antwort Personalleiter BO:** Dieser Abschnitt ist als unwirksam zu streichen, weil er gegen das bischöfliche Gesetz verstößt. Die Geschäftsordnung kann keine eigenen Freistellungsrechte schaffen, die das Gesetz nicht vorsieht. „Blitz“-Freistellungen bei zeitweiliger Verhinderung eines Vorstandsmitglieds sind im Bereich der DiAG als praxisuntauglich abzulehnen. Derartige Optionen für Ersatzmitglieder erzeugen bereits im Bereich einer normalen MAV zahlreiche Probleme in Einrichtungen, welche nicht auf den Bereich des DiAG-Vorstands überführt und damit ausgeweitet werden sollten.

# Gespräch Anfang August mit dem Personalleiter des BO

- Hier hat er deutlich versöhnlichere Töne angeschlagen. In der Zwischenzeit sieht er, dass die DiAG doch etliches an Aufgaben und Arbeit hat und wohl noch einiges dazu kommen wird. Er sieht den sich abzeichnenden Veränderungsprozess im Bistum und hier geht der Weg nicht an der DiAG vorbei. Es wird viel Informationsarbeit vom DiAG-Vorstand zu leisten sein.
- Nach seinen Worten: „Wenn der Vorstand eine Struktur klar skizziert, welche bisherigen Aufgaben anderweitig vergeben werden (das Anmelden für Veranstaltungen kann auch von Tagungshäusern übernommen werden) und für welche neuen Aufgaben wieviel Freistellung benötigt wird (Informationsveranstaltungen und Beratung der MAVen im Strukturwandel des Bistums) kann eine geringe Erhöhung des Freistellungskontingents sinnvoll und möglich sein. Das Bistum möchte wissen wofür wir mehr Freistellung brauchen. Da in allen anderen Bereichen gekürzt wird, braucht es ein nachvollziehbares Konzept, in dem der DiAG-Vorstand klar benennt wofür wir die zusätzliche Freistellung benötigen. Klar ist, dass die Anfragen an den DiAG-Vorstand und deren Aufgaben zunehmen werden.“

# Klausurtagung



# Klausurtagung

17. – 18.01.22 im [Stiftsgut Keysermühle in Klingenmünster](#)

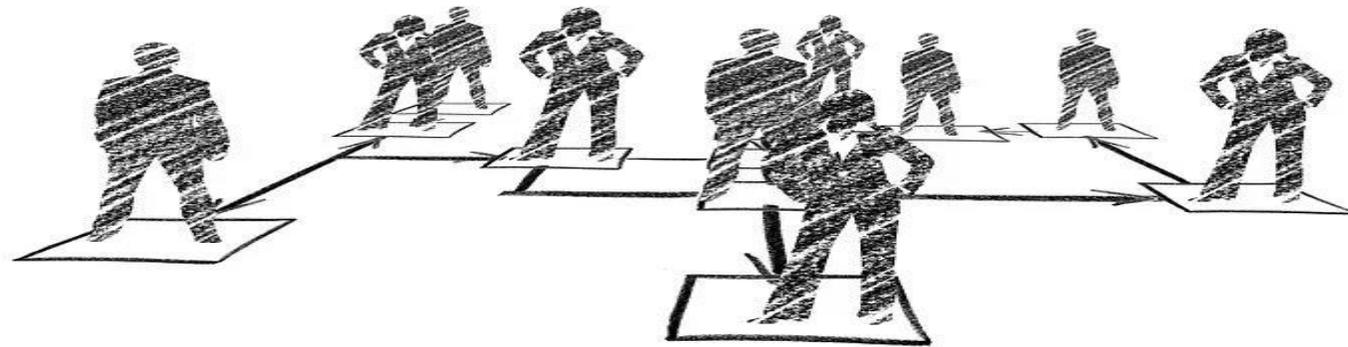
vorgeschaltet zur Vorstandssitzung

Dozentin: [Antje Spielbauer](#)

## Warum eine Klausur?

- Abstand zum Alltagsgeschäft gewinnen
- neue Konstellation im Vorstand
  - ★ Empfehlenswert für alle Gremien
  - ★ außerhalb der „gewohnten Umgebung“
  - ★ mit externer Moderation

# Braucht die DiAG einen Geschäftsführer ?!





# Überstundenzuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten

# Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten (1)



Bundesarbeitsgericht (BAG):

Az: 6 AZR 253/19 v. 15.10.2021



Schon wieder eine Kehrtwende in Sachen

Überstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigung

Seit 2013 wechselte immer wieder die Rechtsprechung der unterschiedlichen Senate.

Aktuelle Grundlage der o.g. Rechtsprechung: **TVöD-K**

- Das Bundesarbeitsgericht weist die Klage auf Zahlung der Überstundenzuschläge in letzter Instanz ab, da aus Sicht des behandelnden Senats **erhebliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der Regelung des § 7 VIII c) TVÖD-K** für begründet erachtet. Hintergrund ist ein Verstoß gegen das Gebot der Normklarheit.
- Bisher wurden Regelungen dazu als noch für gerade zulässig erachtet.
- Mit dem o.g. Urteil hat es seine diesbezügliche Rechtsprechung jetzt aufgegeben und entschieden, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist. Damit sei für die Klägerin allein die für Teilzeitbeschäftigte geltende Regelung des **§ 7 VI TVÖD-K** (Mehrarbeit) maßgeblich. Diese Bestimmung sehe aber **keine** Zahlung von Überstundenzuschlägen vor.

# Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten (2)



**Bundesarbeitsgericht (BAG):**

*Az: 6 AZR 253/19 v. 15.10.2021*



**Schon wieder eine Kehrtwende in Sachen**

**Überstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigung**

- Die entscheidende Frage ist, worin man die Grundlage für das Entstehen von Überstundenansprüchen sieht. Das Bundesarbeitsgericht hat in früheren Entscheidungen durchaus überzeugend dargelegt, dass letztlich ein höheres Maß an Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Zahlung der Überstundenzuschläge vergütet werden soll.
- Eine unterschiedliche Behandlung bei der Frage der Überstundenzuschläge ist nach der Entscheidung zweifelsfrei nicht gerechtfertigt. Das Maß an Flexibilität, das bei über den jeweiligen Arbeitsvertrag hinausgehenden und nach Inkraftsetzung des Dienstplans bei verlangten zusätzlichen Stunden anfällt, ist das gleiche.

## **Handlungsmöglichkeiten:**

Legt man diesen Maßstab an, dann bleibt zu hoffen, dass die Tarifvertragsparteien (2. Weg: Arbeitgeberverbände / Gewerkschaften) und für den AVR- Bereich die arbeitsrechtlichen Kommissionen das Urteil als Handlungsauftrag verstehen, nunmehr eine eindeutige Regelung zur Entstehung von Überstundenzuschlägen treffen.

# Musterschreiben Sicherung Ü-Zuschläge bei Teilzeitmitarbeiter

*„Sehr geehrter Dienstgeber,*

*wie ich im Rahmen meiner letzten Gehaltsabrechnung festgestellt habe, wurden mir im zurückliegenden Monat nicht alle Zuschläge gezahlt, auf die ich einen Anspruch habe. Konkret handelt es sich um folgende Zeiten:*

*(hier sind die betroffenen Tage und Uhrzeiten zu benennen, als z.B. 15.06.2022, 08:00 bis 16:30 Uhr abzüglich 30 Minuten Pause)*

*Der Zuschlag für die dort geleisteten ungeplanten Überstunden beträgt 30 % (Entgeltgruppe 1 bis 9b/ 15% Entgeltgruppe 9c bis 15). Daraus errechnet sich für die oben genannten Zeiten folgender offener Vergütungsanspruch:*

*(hier ist der konkrete Betrag für die jeweiligen Zeiten anzugeben, In dem obigen Beispiel also der Betrag, der 30% Zuschlag auf eine Arbeitszeit von 8 Stunden entspricht. Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe, höchstens jedoch nach der Stufe 4)*

*Ich darf Sie bitten, mir den Erhalt dieses Schreibens zu bestätigen, mir eine korrigierte Abrechnung zukommen zu lassen und den offenen Betrag spätestens mit dem nächsten Gehaltslauf zur Abrechnung zu bringen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

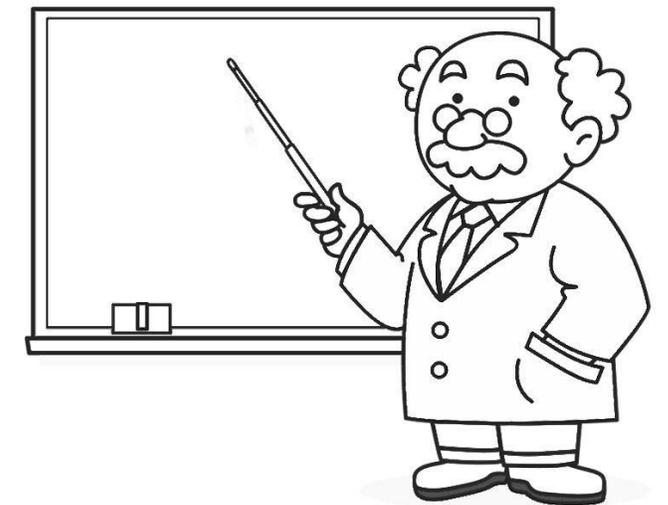
*Mitarbeiter“*



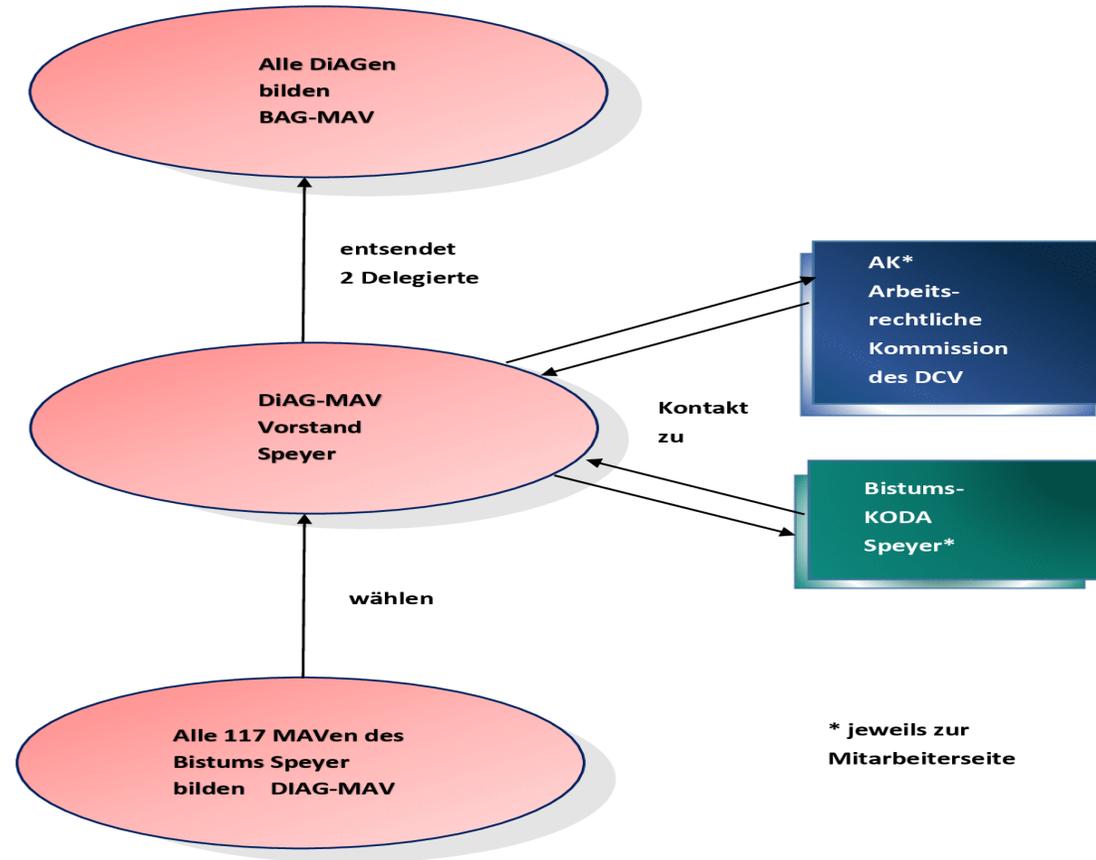
# Schulungsbeirat



Gibt es Themen oder Anregungen für den Schulungsbeirat?



# Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz



\* jeweils zur Mitarbeiterseite

# Was ist die BAG-MAV

- Die BAG-MAV ist das Bundesgremium im Rahmen der kirchlichen kollektiven Mitbestimmung.
- Die BAG-MAV nimmt die politische Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den katholischen Einrichtungen wahr; sie übernimmt Verantwortung und gestaltet mit.
- In der BAG-MAV bündeln die DiAGen Kompetenzen zur Erreichung ihrer Ziele.
- Die BAG-MAV positioniert sich zu kirchlichen und gesellschaftspolitischen Fragen

# Aufgaben

- Förderung und Durchführung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter ihren Mitgliedern,
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechtes,
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
- Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
- Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA,
- Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO,
- Mitwirkung im Arbeitsrechtsausschuss der Zentral-KODA nach Maßgabe der Vorschriften der Zentral-KODA-Ordnung.

# RESI Regional-Sitzungen



- Die Richtlinien (§ 3 Abs. 1 Ziffer 1) ermöglichen es der **BAG-MAV**, den Informations- und Erfahrungsaustausch auch in sogenannten **Regional-Sitzungen** zu organisieren.
- **Regional-Sitzung Bayern:**  
Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg
- **Regional-Sitzung Nord:**  
Hildesheim, Officialatsbezirk Oldenburg (Münster) und Osnabrück
- **Regional-Sitzung NW:**  
Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn
- **Regional-Sitzung Ost:**  
Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg
- **Regional-Sitzung Süd-West:**  
Fulda, Limburg, Mainz, Speyer, Trier, Freiburg und Rottenburg-Stuttgart



# SAS - Altenhilfe



- Der **SachAusSchuss Altenhilfe** (SAS Altenhilfe) beschäftigt sich mit Themen, die für die **MAV** in diesem Arbeitsgebiet relevant sind oder sein könnten.
- Zum einen sind das sehr praktische Themen, wie beispielsweise: „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung“. Zum anderen können das auch weitergehende Themen sein, so z. B.: die sich derzeit im Umbruch befindende Gesetzgebung.
- Der **SachAusSchuss Altenhilfe** sieht für sich folgende Aufgaben:
- **Diözesane ArbeitsGemeinschaften** und **MitArbeiterVertretungen** aus dem Bereich Altenhilfe zu informieren und sie in ihrer Arbeit zu unterstützen.
- Die Gremien **BundesArbeitsGemeinschaft der MitArbeiterVertretungen, Diözesane ArbeitsGemeinschaften** sowie **MitArbeiterVertretungen** zu vernetzen. Der Kommunikationsfluss sollte in beiden Richtungen fließen.
- Veranstaltungen von Fachtagungen, die entweder regional oder zentral angeboten werden.
- Der **MitgliederVersammlung** und dem **Vorstand** der **BAG MAV** zuzuarbeiten.

# SAS- Gewalt



- Der Schwerpunkt des Sachausschusses liegt auf der Beleuchtung der Facetten, die sich mit allen Aspekten von Gewalt im Arbeitsumfeld der Caritas sowie verfassten Kirche beschäftigen. Zum einen sind das sehr praktische Themen, wie beispielsweise: Dienstvereinbarungen zur Prävention von Gewalt gegenüber Mitarbeitenden. Zum anderen können das auch weitergehende Themen sein, so z. B.: Beleuchtung von Gesetzgebungen auf der Bundesebene.

# SAS – MAVO



- Zu den politischen Aufgaben der BAG-MAV gehört es, Vorschläge zur Weiterentwicklung der MAVO zu erarbeiten sowie deren Umsetzung anzustreben.

Hauptaufgabe des **SachAusSchuss MAVO** ist es daher, Vorschläge zur Fortentwicklung der MAVO aus den DiAG-MAVen zu sammeln, aufzubereiten und als Vorschläge wieder in die BAG-MAV einzuspeisen. Daneben beobachtet der **SachAusSchuss MAVO** die Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung im Allgemeinen, um die Fortentwicklung der MAVO entsprechend gestalten zu können. Darüber hinaus berät der **SachAusSchuss MAVO** den Vorstand der BAG-MAV in konkreten Verhandlungssituationen zur Fortentwicklung der MAVO.

# SAS - Qualifizierung und Beratung

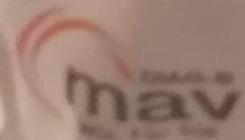


- Der **SachAusSchuss Qualifizierung und Beratung** (SAS Quali) plant und organisiert für die Vorstände der DiAG-MAVen Angebote zur Fortbildung, zum Informations- und Erfahrungsaustausch im Auftrag der **BAG-MAV** mit dem Ziel, die Arbeit zu professionalisieren.
- Die Veranstaltungen finden mehrmals im Jahr statt.

# SAS - Fachkräftemangel

- Antrag der ReSi Südwest:
- Die DiAG-MAVen der Region Südwest beantragen, dass die BAG-MAV Mitgliederversammlung beschließen möge, eine Öffentlichkeitskampagne über den Vorstand zum Thema „Fachkräftemangel“ zu initiieren.
- Begründung:
- Der immer größer werdende nicht mehr aufzufangende Personalmangel in z.B. Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen der Alten- und Gesundheitshilfe, sowie in Kindertagesstätten zwingt uns im Rahmen der Fürsorgepflicht einen immer stärkeren Blick auf die MitarbeiterInnen zu werfen.
- Im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Unfallverhütung hat die Mitarbeitervertretungsseite eine besondere Verantwortung, die durch eine bundesweite Öffentlichkeitsarbeit in positiver Weise beeinflusst werden kann.

Ein Leben ohne  
**MAV** ist möglich,  
aber sinnlos.



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



- Arbeitsrechtliche und tarifpolitische Interessensvertretung von fast 700.000 Beschäftigten
- Bundeskommission und 6 Regionalkommissionen ([RK-Mitte](#))
- die Kommissionen sind paritätisch besetzt
- gemeinsam gestalten wir die AVR Caritas



Aktuelles:

- Tarifabschluss Ärzte
- HEP-Ausbildung
- SuE Tarifverhandlungen voraussichtlich im Oktober

# Kommision für Diözesanes Arbeitsrecht (KODA) Bistum Speyer



- Die Bistums-KODA beschließt über das für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Diözese Speyer (Verfasste Kirche) geltende Arbeitsvertragsrecht.
- Als kirchliche Tarifkommission ist sie paritätisch mit jeweils 8 Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite besetzt.
- Auf der Seite [Beschlüsse der Bistums-KODA](#) findet man die für die Diözese Speyer geltenden Beschlüsse der Bistums-KODA.
- Aktuelle Themen:
  - Eingruppierungen im Bereich der Kirchenmusik
  - Eingruppierung im Bereich der Referenten der Jugendzentralen
  - Neufassung der Grundordnung

# Zentral-KODA

Urteil Sachgrundlose Befristung

Befristung mit Sachgrund / Kettenbefristungen

Anträge der MAS Zentral-KODA zur Grundordnung

# Urteil sachgrundlose Befristung

- Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.
- 5 Jahre hat sich die DG-Seite mit allen Mitteln dagegen gewehrt.
- Zum 1. März 2022 in allen deutschen Diözesen in Kraft getreten, mit Ausnahme von Fulda. Dort zum 1. Juli 2022 und Caritas 1. Juli 2022
- Gilt für alle neuen sachgrundlosbefristeten Arbeitsverhältnisse bei kirchlichen Arbeitgebern ab oben genanntem Zeitpunkt.

# Befristungen mit Sachgrund

- Die MAS der Zentral-KODA hat in ihrer Juni Sitzung 2022 des Arbeitsrechtsausschusses (ARA) beantragt, dass Arbeitsverträge in der Regel unbefristet abzuschließen sind.
- Befristungen mit und ohne Sachgrund sollen nur die Ausnahme darstellen.
- Befristungen mit Sachgrund sollen insgesamt 4 Jahre nicht überschreiten (Ausnahme bei Facharztfortbildung etc. sollen möglich sein).
- Erst bei Unterbrechungen über 5 Jahren bei einem Arbeitgeber beginnt der 4 Jahres Zeitraum der maximalen Befristung von vorne.

# Grundordnung für Arbeitsverhältnisse im kirchlichen



- Die MAS-Seite der Zentral-KODA beantragt u.a. folgende Veränderungen:
- Es sollen auch MA eingestellt werden können, welche aus der kath. Kirche ausgetreten sind. (Art. 6 Abs. 5)
- Der Austritt aus der kath. Kirche soll nicht mehr mit der Kündigung sanktioniert werden. (Art. 7 Abs. 4 Satz 1)
- Streik soll nicht absolut ausgeschlossen werden. (Art. 8 Abs. 3 Satz 2)

# Anregungen und Wünsche an euren DiAG-MAV Vorstand!

# DiAG – Jubiläum

DiAG-MAV-Bistum Speyer wurde am 01.04.1989 gegründet.

Aus diesem Anlass planen wir für das Jahr 2024 eine Jubiläumsveranstaltung zum 35-jährigen Jubiläum der DiAG-MAV Speyer



# Ausblick auf Jahr 2022



## **AG- Pfarrei MAVen 02.11.2022 HPH**

Das Thema wird der §36 Abs.1 Nr.11 sein. Als Referent zu diesem Thema steht uns wieder Dr. Norbert Gescher zur Verfügung

## **AG- MAV Krankenhäuser 19.12.2022 ???????**

# Ausblick auf Jahr 2023



- Mandatsklärung
- Infoveranstaltungen
- Beratungsarbeit des DiAG Vorstands
- Wünsche des Bistums (Strukturveränderungen innerhalb des Bistums mitgestalten, Hinwirken auf Bildungen von MAVen, Entwickeln von diversen Dienstvereinbarungen)
- **AG Arbeit der DiAG Speyer ????**

# Kommende Mitgliederversammlungen

- **Am 28.09.2023 im Bildungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes in Kirkel**
  
- **Am 26.09.2024 im Edith-Stein-Haus KL**

Vielen Dank für eure  
Aufmerksamkeit

# „MAV-Recht durchsetzen“

- Vortrag von Herrn RA Claudius Kranz zum Thema **„MAV-Recht durchsetzen“**

# Rechtsanwalt Kranz



Fachanwalt für Arbeitsrecht

