



## Die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen (MAV) bei der Vorbereitung der Neugründung von Kirchengemeinden im Pastoralen Weg (PHASE II)

Die Bildung von Pastoralräumen zur Vorbereitung der künftigen neuen Kirchengemeinden/Pfarreien, hat viele Aspekte, die berücksichtigt werden müssen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die berufliche Zukunft der Menschen, die derzeit in den Kirchengemeinden in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Hier sind verschiedene Berufsgruppen zu beachten: Pfarrsekretär(innen), pastorale Mitarbeiter(innen) (PR/GR), Küster(innen), Organist(innen), Reinigungskräfte und die Beschäftigten in einer Kita.

### I. Verschiedene Formen von Beschäftigung

#### 1. Beschäftigte in der Kita

Für die Gruppe der **Beschäftigten in der Kita** gibt es eine eigene Entwicklung. Im Zuge der Gründung und des weiteren Aufbaus des Kita Zweckverbandes Unikathe werden diese Beschäftigten in den Zweckverband wechseln. Dieser Wechsel in den Zweckverband geschieht entweder vor der Neugründung der zukünftigen Pfarrei oder erst danach, in seltenen Fällen kann das auch gleichzeitig der Fall sein. Erfolgt zuerst der Wechsel der Kita in den Zweckverband, dann wechseln zum selben Zeitpunkt auch die Beschäftigten der Kita in den Zweckverband und sind damit im Zeitpunkt der Neugründung der Pfarrei nicht mehr Beschäftigte der Kirchengemeinde. Erfolgt der Wechsel der Kita in den Zweckverband erst nach der Neugründung der Pfarrei, dann wechseln auch die Beschäftigten der Kita zunächst in die neu gegründete Pfarrei und zu einem späteren Zeitpunkt durch einen weiteren Wechsel in den Zweckverband Unikathe. In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass die Neugründung der Pfarrei und der Wechsel der Kita in den Zweckverband zum selben Zeitpunkt erfolgen. Für den Wechsel der Kita und ihrer Beschäftigten in den Zweckverband gibt es spezielle Unterlagen und Checklisten, die von den dafür zuständigen Projektteams erstellt wurden. Dieser Übergang wird deshalb in dieser Unterlage nicht berücksichtigt.

#### 2. Beschäftigte beim Bistum

Die **pastoralen Beschäftigten** in den Kirchengemeinden, also Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, sind nicht in der Kirchengemeinde, sondern beim Bistum angestellt. Sie werden gegenüber dem Arbeitgeber Bistum durch ihre eigenen Mitarbeitervertretungen, die MAV der Gemeindereferent(innen) sowie die MAV der Pastoralreferent(innen), vertreten. Diese führen Gespräche direkt mit den Verantwortlichen auf Bistumsebene. Insoweit besteht für diese Mitarbeitenden keine Zuständigkeit der MAV in der Kirchengemeinde im Rahmen der Neugründung der Pfarrei.

### 3. Beschäftigte in den Kirchengemeinden

In einer Kirchengemeinde sind aber – in unterschiedlicher Anzahl und mit unterschiedlichem Stundenumfang – weitere Beschäftigte vorhanden. Dies betrifft vor allem folgende Berufsgruppen:

- **Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre**
- **Küsterinnen und Küster**
- **Reinigungskräfte für die Gebäude und Außenanlagen der Kirchengemeinde**
- **Hausmeisterinnen und Hausmeister**
- **Organistinnen und Organisten**
- Weitere Beschäftigte in anderen Berufsfeldern

Alle diese Beschäftigten haben eines gemeinsam, sie haben einen Arbeitsvertrag mit der Kirchengemeinde, diese ist also ihr Arbeitgeber. Werden die oben genannten Aufgaben ehrenamtlich, also ohne Bezahlung wahrgenommen, dann liegt wiederum kein Arbeitsverhältnis vor. Für die **Ehrenamtlichen** ist diese Unterlage nicht gedacht, sie werden durch eine Mitarbeitervertretung nicht vertreten. Dazu gibt es andere Unterlagen, die deren Einbindung in den pastoralen Weg betreffen und die bei der Koordinationsstelle für den Pastoralen Weg vorliegen.

#### Zusammenfassung

Im Folgenden soll es also vor allem um die Menschen gehen, die mit der (alten) Kirchengemeinde ein Arbeitsverhältnis haben. Dabei spielt es keine Rolle, wie groß der Beschäftigungsumfang ist. Auch geringfügig Beschäftigte (Minijob) haben ein Arbeitsverhältnis und sind hier zu berücksichtigen. Diese Beschäftigten werden von der **Mitarbeitervertretung** der jeweiligen Kirchengemeinde vertreten, d.h. vor der Neugründung der Pfarrei durch die MAV der (alten) Kirchengemeinde, nach der Neugründung durch die neu zu wählende MAV der neuen Kirchengemeinde. In einer Übergangszeit gelten besondere Regelungen.

Da nicht in allen Kirchengemeinden im Bistum Mainz eine MAV gewählt wurde, findet auch nicht in allen Pastoralräumen in der Phase II diese Unterlage Anwendung. Sofern aber auch nur in einer der beteiligten Kirchengemeinden eine Mitarbeitervertretung vorhanden ist, sind auch deren Beteiligungsrechte zu beachten. Darum soll es nachfolgend gehen.

## II. Beteiligung der Mitarbeitervertretungen in der Pastoralraumkonferenz

In der **Ordnung für die Pastoralräume in Phase II des Pastoralen Weges** ist festgehalten, dass je nach Anzahl der Mitarbeitervertretungen im Pastoralraum ein bis drei Delegierte der Mitarbeitervertretungen Mitglied in der Pastoralraumkonferenz sind.

Link: [Pastoralraumkonferenz | Pastoraler Weg Bistum Mainz](#)

Die Auswahl der Delegierten obliegt den beteiligten Mitarbeitervertretungen.

Über die Beratungen in der Pastoralraumkonferenz sollen die Delegierten die anderen Mitarbeitervertretungen informieren und sich mit diesen austauschen. Dazu sind gemeinsame Treffen aller Mitarbeitervertretungen und ihrer Mitglieder notwendig. Die Terminierung dieser

Treffen erfolgt durch die beteiligten MAVen. Diese werden dabei die betrieblichen Belange in allen Einrichtungen so weit wie möglich berücksichtigen.

Für die Teilnahme an den Pastoralraumkonferenzen und die Austauschtreffen der MAVen sind die Mitglieder der MAV freizustellen.

### III. Beteiligung der Mitarbeitervertretungen in der Phase II

In der Phase II werden die Weichen für die künftige neue Pfarrei gestellt. Dazu erfolgt zunächst eine Bestandsaufnahme. Eine Liste aller Beschäftigten in der Kirchengemeinde sowie in der Kita ist die Basis für die weitere Arbeit an den arbeitsrechtlichen Fragenstellungen. Durch sie wird sichergestellt, dass bei den Beratungen zum Übergang in die neue Pfarrei niemand vergessen wird. Die Liste der Beschäftigten ist der jeweiligen MAV zur Verfügung zu stellen. Die MAV kann die Liste auch jeweils bei ihrem Dienstgeber anfordern. Bitte achten Sie darauf, dass auch alle Beschäftigten, die derzeit in Elternzeit, Sonderurlaub oder langzeiterkrankt sind, in die Liste aufgenommen werden, da sie weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit der Kirchengemeinde stehen.

Bereits vor der Neugründung der künftigen Pfarrei kann es zu Veränderungen in den beteiligten Kirchengemeinden kommen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsverhältnisse haben.

**Beispiel:** Veränderungen können sich ergeben, wenn bereits vor der Gründung der neuen Pfarrei die Anzahl, die Termine oder der Ort der Gottesdienste in den beteiligten Kirchengemeinden aufeinander abgestimmt werden und dadurch vielleicht der eine oder andere Gottesdienst in einer Kirchengemeinde wegfällt. Das könnte dazu führen, dass der Küster oder die Küsterin weniger Dienste zu leisten hat ebenso wie die Organistin oder der Organist. Hier muss geklärt werden, wie mit diesen Veränderungen umgegangen wird. Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist es dann, die Beschäftigten zu begleiten und zu beraten.

Werden in dieser Phase Gespräche mit den Beschäftigten geführt, haben diese das Recht, dass ein Mitglied der MAV daran teilnimmt (§ 26 Abs. 3a MAVO).

Derzeit wird davon ausgegangen, dass in der Regel die Arbeitsverhältnisse unverändert auf die neue Kirchengemeinde übergehen. Arbeitsvertragliche Veränderungen würden sich dann nach der Neugründung unter näherer Berücksichtigung der neuen Strukturen ergeben.

Wenn Änderungskündigungen angedacht sind, muss vorher die MAV auch nach §§ 30 oder 31 MAVO ordnungsgemäß beteiligt werden. Wann eine Änderung notwendig und möglich ist, ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag sowie der Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz (AVO Mainz).

Es können aber auch weitere Beteiligungsrechte in Frage kommen.

**Beispiel:** Werden Arbeitszeiten verändert, dann hat die MAV ein Recht auf Zustimmung nach § 36 Abs. 1 Ziffer 1 MAVO; das kann z.B. dann der Fall sein, wenn Öffnungszeiten der Pfarrbüros und damit die Arbeitszeiten der Pfarrsekretärinnen verändert werden.

Hier kann nicht auf alle denkbaren Einzelfälle eingegangen werden. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die unten genannten Ansprechpartner(innen).

#### IV. Schluss

Noch ein Wort zum Schluss: Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen sind durch ihre Tätigkeit mit allen Beschäftigten einer Kirchengemeinde in Kontakt. Sie kennen die Fragen, Nöte und Ängste der Beschäftigten, aber auch deren Erwartungen. Diese werden sie in die Beratungen einbringen. Wenn Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber diese Möglichkeiten auf Augenhöhe nutzen, ist das ein Baustein zum Gelingen des Neugründungsprozesses.

#### V. Ansprechpartner

Bei Unklarheiten und Fragen wenden Sie sich bitte an:

- Ansprechpartner für MAVen:
  - Juristische Beratung der MAVen im Bistum Mainz  
Claudia Coenen-Jung  
[Jur.Ber.MAVen@Bistum-Mainz.de](mailto:Jur.Ber.MAVen@Bistum-Mainz.de)  
06131-253 275
  - Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG-MAV)  
[DiAG-MAV@Bistum-Mainz.de](mailto:DiAG-MAV@Bistum-Mainz.de)  
06131-253 591