

Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg

Artikel I Änderung der MAVO

Die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg vom 4. Juni 2005 (ABl. S. 95), zuletzt geändert durch Verordnung vom 5. März 2024 (ABl. S. 89), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –

1. der Erzdiözese,
2. der Kirchengemeinden nach Maßgabe des § 1a Absatz 3 und der Kirchenstiftungen,
3. des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg und dessen Gliederungen, soweit er/sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts ist/sind,
4. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
5. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.“

2. § 1a wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 wird gestrichen.
- b) Absatz 5 wird zu Absatz 4.

3. § 3 Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„³Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Absatz 1 Ziffern 1 und 2 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius.“

4. § 8 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„¹Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung in anderer als den in § 3 Absatz 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.
²Hierzu zählen insbesondere Leitungen von Kindertageseinrichtungen.“

5. § 13 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

- „(3) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes findet eine Neuwahl statt, wenn
1. an dem Tag, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
 2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
 3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,

5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Absatz 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,
 6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtung als Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen aufgelöst ist.“
6. § 14 Absatz 10 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 2, Satz 3 und Satz 4 werden jeweils nach dem Wort „Erledigung“ die Wörter „und Beschlussfassung“ eingefügt.
 - b) Es wird folgender neuer Satz 6 eingefügt:
„⁶Für die Beschlussfähigkeit und die Beschlussfassung des Ausschusses gilt Absatz 5 entsprechend.“
7. § 18 Absatz 1a Satz 2 wird wie folgt geändert:
Der Verweis „§13c Ziffer 5“ wird ersetzt durch „§ 13c Ziffer 4“.
8. § 24 Absatz 6 wird wie folgt gefasst:
- „¹Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. ²Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. ³In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. ⁴Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss in Fällen der §§ 29, 36, 37 und 38 das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen. ⁵Mit der Mandatsübertragung geht auch die materielle Entscheidungsbefugnis auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung über. ⁶Das Verhandlungsmandat kann der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nur aus wichtigem Grund durch Beschluss der Mitarbeitervertretung entzogen werden. ⁷Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn das Vertrauensverhältnis gestört ist. ⁸Die Mitarbeitervertretung kann sich die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. ⁹Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.“
9. In § 29 wird folgender neuer Absatz 1a eingefügt:
„(1a) Absatz 1 Nr. 2 findet keine Anwendung auf die Erstellung und Änderung von Stundenplänen.“
10. In § 32 wird folgender neuer Absatz 1a eingefügt:
„(1a) Absatz 1 Nr. 2 findet keine Anwendung auf die Erstellung und Änderung von Stundenplänen.“
11. § 35 wird wie folgt geändert:
In Absatz 1 Ziffer 5 werden nach den Wörtern „Versetzung an eine andere Einrichtung,“ die Wörter „Versetzung an eine andere Dienststelle innerhalb einer Kirchengemeinde,“ eingefügt.
12. In § 36 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

„¹Absatz 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst. ²Absatz 1 Nr. 1 findet ferner keine Anwendung auf die Erstellung und Änderung von Stundenplänen.“

13. § 55 wird wie folgt gefasst:

„§ 55

Vertretung des Dienstgebers

„¹Für die Vertretung der jeweiligen Dienstgeber gilt § 2 Absatz 2. ² Beauftragt die Kirchengemeinde die Erzdiözese für sie im Sinne dieser Ordnung als Dienstgeber zu handeln, stehen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in leitender Stellung gleich

- die Pfarreiökonomin/der Pfarreiökonom und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter,
- die Kindergartengeschäftsführerin/der Kindergartengeschäftsführer in Bezug auf Angelegenheiten der Beschäftigten in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder sowie
- die Verwaltungsassistentin/der Verwaltungsassistent in Bezug auf Angelegenheiten der weiteren Beschäftigten in den Kirchengemeinden (insbesondere Beschäftigte in den Pfarrsekretariaten, Beschäftigte im Hausmeisterdienst, Reinigungskräfte, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Mesnerinnen und Mesner).“

14. § 55c wird wie folgt formuliert:

„¹Die Pfarreiökonomin/der Pfarreiökonom oder eine/ein von dieser/diesem beauftragte Mitarbeiterin/beauftragter Mitarbeiter berichtet der Mitarbeitervertretung mindestens einmal in jedem Haushaltszeitraum über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung. ²Erstreckt sich die Zuständigkeit der Pfarreiökonomin/des Pfarreiökonomens über mehrere Kirchengemeinden hinaus, können zum Zwecke der Wahrnehmung der Berichtspflicht nach Satz 1 im Einvernehmen zwischen der berichtspflichtigen Person und den Mitarbeitervertretungen mehrere Mitarbeitervertretungen zusammengefasst und/oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Kirchengemeinden zu einer gemeinsamen Mitarbeiterversammlung eingeladen werden.“

Artikel II

Übergangsbestimmungen aufgrund von Kirchenentwicklung 2030 für Mitarbeitervertretungen in Kirchengemeinden

§ 1

- (1) ¹Durch die Zusammenführung der Kirchengemeinden durch Union, behalten die Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter der bisher auf der Ebene einer Kirchengemeinde gebildeten Mitarbeitervertretung ihr Mandat bis zum Ende der Amtszeit und bilden für diesen Zeitraum bei der unierten Kirchengemeinde die unierte Mitarbeitervertretung. ²§ 6 Absatz 2 MAVO und § 13 Absatz 3 erster Spiegelstrich MAVO in der Fassung bis 31. Dezember 2025 finden für die Dauer des Mandats nach den Sätzen 1 und 2 keine Anwendung.

- (2) Wenn eine Kirchengemeinde nicht im Gesamten mit einer Kirchengemeinde uniert, sondern einzelne Teile mit unterschiedlichen Kirchengemeinden unieren, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter ihr Mandat bei der unierten Kirchengemeinde, der sie zugeordnet werden, bis zum Ende der Amtszeit behalten und für diesen Zeitraum bei der unierten Kirchengemeinde die unierte Mitarbeitervertretung bilden.
- (3) Für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.
- (4) Bis zur Wahl einer neuen Mitarbeitervertretung in der unierten Kirchengemeinde finden die §§ 13d und 13e MAVO keine Anwendung.

§ 2

- (1) Im Zeitraum vom 1. August 2025 bis 31. Dezember 2025 handelt für Beteiligungen nach § 28 Absatz 1 MAVO die unierte Mitarbeitervertretung nach § 1 anstelle der bestehenden Mitarbeitervertretungen in den Kirchengemeinden, wenn die durch den Dienstgeber getroffene Entscheidungen Wirksamkeit nach dem 31. Dezember 2025 entfalten. Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretungen in den Kirchengemeinden bleibt bis zum 31. Dezember 2025 unberührt.
- (2) Als Dienstgeber handelt in diesem Zeitraum der künftige Leitende Pfarrer der unierten Kirchengemeinde oder eine von ihm bestellte Person. § 2 MAVO und § 55 MAVO finden für diesen Zeitraum in Bezug auf die unierte Mitarbeitervertretung keine Anwendung.

§ 3

- (1) Die Einberufung der ersten Sitzung der unierten Mitarbeitervertretung erfolgt bis zum 15. Oktober 2025 durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung aus der Kirchengemeinde, zu der die anderen Kirchengemeinden uniert werden.
- (2) Ist in der unter Absatz 1 genannten Kirchengemeinde, zu der die anderen früheren Kirchengemeinden uniert wurden, keine Mitarbeitervertretung gebildet worden, so beruft die Vorsitzende oder der Vorsitzende aus der Mitarbeitervertretung zur ersten Sitzung der unierten Mitarbeitervertretung ein, welche zum Stichtag 30. September 2025 die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten hat.
- (3) Für die Zeit bis zur nächsten Wahl einer Mitarbeitervertretung in der neuen Kirchengemeinde ist in der ersten Sitzung eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender, eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer zu wählen.

§ 4

- (1) Der Wahltag für die Wahlen der Mitarbeitervertretungen im Bereich der DiAG A wird auf den 20. Mai 2026 festgelegt.

§ 5

- (1) ¹Bis zum 31. Dezember 2025 geschlossene Dienstvereinbarungen gelten bis spätestens 30. Juni 2027 weiter. ²Sie gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter, für welche sie ursprünglich abgeschlossen wurden. ³Nach dem 30. Juni 2027 verlieren sie ihre Gültigkeit.
- (2) ¹Die unierte Mitarbeitervertretung kann ab dem 1. Januar 2026 Dienstvereinbarungen abschließen. ²Ab 1. Januar 2026 abgeschlossene Dienstvereinbarungen in Angelegenheiten des § 38 MAVO lösen die bis zum 31. Dezember 2025 abgeschlossenen Dienstvereinbarungen jeweils ab. ³Die bis zum 31. Dezember 2025 abgeschlossenen Dienstvereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit am Tag des Inkrafttretens der in dieser Angelegenheit neu abgeschlossenen Dienstvereinbarung.
- (3) ¹Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sind verpflichtet, nach der Konstituierung der neu gewählten Mitarbeitervertretung der unierten Kirchengemeinde Verhandlungen aufzunehmen, um eine Neuregelung für die jeweiligen Dienstvereinbarungen mit Geltung für die unierte Kirchengemeinde zu vereinbaren. ²Die bis zum 31. Dezember 2025 abgeschlossenen Dienstvereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit am Tag des Inkrafttretens der in dieser Angelegenheit neu abgeschlossenen Dienstvereinbarung.

§ 6

- (1) Die Amtszeit der unierten Mitarbeitervertretung endet mit Beginn der Amtszeit der neuen MAV nach § 13 Absatz 2 Satz 1 MAVO. § 13 Absatz 2 Satz 2, Absatz 2a Satz 1 und Absatz 5 Satz 2 MAVO finden keine Anwendung.
- (2) Sofern im einheitlichen Wahlzeitraum keine neue Mitarbeitervertretung gewählt wird, endet die Amtszeit der unierten Mitarbeitervertretung am 30. Juni 2026. § 13a MAVO findet Anwendung.

Artikel III Inkrafttreten

- (1) Artikel 1 tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.
- (2) Artikel 2 tritt am 1. August 2025 in Kraft.

Freiburg im Breisgau, den

Erzbischof Stephan Burger