

Hans-Josef Haberstroh - ein aufrechter Vertreter kirchlicher Mitarbeiterrechte



Hans-Josef Haberstroh aus Rostock, der langjährige Vorsitzende der DiAG der MAVen im Erzbistum Hamburg, ist im 76. Lebensjahr nach kurzer schwerer Krankheit am 9. August 2020 friedlich entschlafen.

Er war von 1995 bis zum Herbst 2001 der Gründungsvorsitzende der frisch成立的 DiAG-MAV im neugebildeten Erzbistum Hamburg und schon vor Bistumsgründung ab 1993 im vorbereitenden Ausschuss mit dem Aufbau eigener MAVO-Strukturen befasst. Die enge Zusammenarbeit und Aufbauhilfe auf DiAG-Ebene durch die Nachbar/Metropol-Bistümer Osnabrück und Hildesheim und die frühzeitige Einrichtung einer hauptamtlich besetzten DiAG-Geschäftsstelle fielen in seine Amtszeit. Neben dem DiAG-MAV-Vorsitz engagierte er sich von Januar 1996 bis Dezember 2003 in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Deutschen Caritasverbandes als gewählter Vertreter für Lohngerechtigkeit kirchlicher Arbeitnehmer_innen. Als examinierter Altenpfleger aus dem St.-Franziskus-Altenheim in Rostock kannte er die alltägliche Situation in den Einrichtungen nur zu gut, sodass seine Mitwirkung im AK-Ausschuss für Alten- und Krankenpflege sowie im Ausschuss für Altersversorgung für ihn eine naheliegende Konsequenz war.

INHALT:

*Hans-Josef
Haberstroh -
ein aufrechter
Vertreter kirchlicher
Mitarbeiterrechte*

*Kirche als
Arbeitgeberin:
Mitbestimmung
in der Krise*

Parallel dazu war er auf Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA der Bistümer Deutschlands tätig; damals aktuelles Thema war insbesondere eine umgreifende Reform der Zusatzversorgung für kirchliche Angestellte. Er wurde nicht müde, sich gegen die ungleiche Entlohnung von caritativen Mitarbeitenden in den östlichen Bundesländern und Regionen einzusetzen.

Geboren 1944 in Rostock und aufgewachsen im Diasporamilieu, war er zuerst ausgebildet und beschäftigt als Büroanlagen-Mechaniker. Seine aktive katholische Gemeindearbeit brachte ihm eine eigene Stasi-Akte, die er später einsehen konnte. Noch zu DDR-Zeiten entschloss er sich zu einem Berufswechsel und begann 1987 die Ausbildung zum examinierten Altenpfleger, um danach im Caritas-Pflegeheim seiner Heimatgemeinde tätig zu werden. Seit 2004 in Rente, feierte er im Frühjahr 2020 noch seine Goldene Hochzeit. Und auch wenn die 9 Enkelkinder coronabedingt nicht alle dabei sein konnten, war die Familie ihm stets ein Kraft- und Rückzugsort.

Bei der DiAG-MAV und auch AK schätzten wir seine Kollegialität und sein ausgeprägtes Gespür für Gerechtigkeit, aber auch seine stets vermittelnde und bescheidene Art. Selbst von Dienstgeberseite wurde dies gewürdigt – Zitat des Bistumsvertreters bei Hans-Josefs Verabschiedung: „Sie haben die anstehenden Fragen und Probleme... handfest und pragmatisch gelöst; eine Vorgehensweise, denke ich, die Sie Ihrem besonderen Naturell, Ihrer Mecklenburger Abstammung verdanken: gradlinig und ohne Klüngel die Dinge auf den Punkt bringen.... Sie sind aus dem Holz, das sich nicht verbiegen lässt, das nicht bricht und nicht verwittert“.

In dankbarer Erinnerung können wir dem nur zustimmen – Hans-Josef lebe wohl in Gottes Frieden!

(A.Borkamp, August 2020)

Die Kirche als Arbeitgeberin: Mitbestimmung in der Krise

Während der Krise haben einige kirchliche Dienstgeber versucht, die Regeln zur betrieblichen Mitbestimmung zu umgehen. Ulrich Richartz verurteilt solche und andere Probleme im Umgang der Kirche mit ihren Mitarbeitern. Doch der Experte für kirchliches Arbeitsrecht sieht auch positive Entwicklungen.

Überlastete Krankenhäuser, Personalmangel in der Pflege, komplizierte Hygiene- und Schutzmaßnahmen – vor allem Einrichtungen der Caritas hatten in der Corona-Krise viel zu tun. Doch auch in Pfarreien und anderen kirchlichen Institutionen mussten plötzlich ganz neue Wege gegangen werden. Das war nicht immer einfach – und oft wurden dabei die Rechte der Mitarbeiter übergangen, beklagt der Geschäftsführer der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG MAV) Münster, Ulrich Richartz. Er berichtet von überforderten Dienstgebern und entmachteten Mitarbeitervertretern – als Grund sieht er strukturelle Probleme.

Frage: Herr Richartz, wie hat sich die Kirche als Arbeitgeberin während der Corona-Krise verhalten?

Richartz: Man muss den kirchlich verfassten Bereich, also zum Beispiel Kirchengemeinden und bistumseigene Einrichtungen, und den Caritasbereich mit Krankenhäusern und Pflegeheimen

unterscheiden. In den Kirchengemeinden waren viele Dienstgeber völlig überfordert mit dem Umgang mit der Krise: Was bedeutet es für die Arbeitszeit der Mitarbeiter, wenn ich meinen Kindergarten schließen muss, wie setze ich Quarantäne-Regelungen um? Wer trägt das Betriebsrisiko? Darf ich meinen Mitarbeitern jetzt Minusstunden eintragen oder Urlaub anordnen, oder ist es mein Problem als Dienstgeber, wenn die Behörde meinen Betrieb schließt? Viele Mitarbeiter sind nach Hause ins "Homeoffice" geschickt worden, obwohl es gar keine Infrastruktur für ein echtes Homeoffice gab. Dienstgeber, bei denen Homeoffice gar nicht möglich war, sind auf die Idee gekommen, alle Urlaubstage abzuziehen oder Minusstunden über Minusstunden aufzuschreiben. So etwas geht natürlich arbeitsrechtlich nicht. Viele auf Leitungsebene waren überfordert oder auch desinformiert.

Frage: Waren die Mitarbeitervertretungen da auch ein Korrektiv? Oder hat die betriebliche Mitbestimmung nicht funktioniert?

Richartz: Mir wurden sogar Aussagen gegenüber Mitarbeitervertretungen zugetragen, dass die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) während der Corona-Zeit gar nicht gelten würde. Die MAVen hatten und haben natürlich viele Fragen, unsere Rechtsberatung wurde überrannt mit Anfragen, die wir dann auch alle nach bestem Wissen beantwortet haben. Wir haben außerdem für typische Rechtsfragen Frage- und Antwortkataloge entwickelt, so dass es eine gute Grundlage für Gespräche mit den Dienstgebern gab. Das hat grundsätzlich schon funktioniert, aber es gab schon vor der Corona-Krise zwei Arten von Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen: Da, wo es gut läuft, hat es auch in der Krise gut funktioniert, manchmal sogar besser: Mitarbeitervertretungen sind dort etwa in Krisenstäbe einbezogen worden. Aber da, wo es vorher schon gehakt hat, wurde es dann noch schlechter – und diese Beispiele sind leider in der Überzahl. Das wurde mir auch von vielen Kollegen und Kolleginnen aus anderen Bistümern bestätigt.

Frage: Sind das viele Einzelfälle, oder besteht hier ein systematisches Problem?

Richartz: Ja, zumindest im kirchlich verfassten Bereich ist es auch ein Strukturproblem: Es gibt in Deutschland Kirchengemeinden, die haben 150, manche sogar 250 Mitarbeiter. Wenn dann an der Spitze kein professioneller Verwalter, sondern ein Priester steht, führt das oftmals zu Problemen. Pfarrer wollen in der Regel ja Seelsorger sein und nicht Chef in einem mittelständischen Unternehmen mit 250 Mitarbeitern. Dafür sind sie auch gar nicht ausgebildet. Man kann es den Pfarrern daher noch nicht einmal vorwerfen. Kirchengemeinden sind sehr oft einfach damit überfordert, sich wie ein mittelständisches Unternehmen ähnlicher Größe zu organisieren. In der Wirtschaft gibt es bei solchen Größen professionell aufgestellte Personalabteilungen und eine klare innere Organisation und Führungsstruktur. Das gibt es in Gemeinden nicht. Weder der Pfarrer noch in der Regel die Kirchenvorstandsmitglieder sind darauf vorbereitet. Modelle, in denen zwei Pfarrer eine Kirchengemeinde leiten, der eine als seelsorgliche Leitung und der andere als Verwaltungsleitung, sind nach meiner persönlichen Meinung eher ungeeignet.

Frage: Ist es im Bereich der Caritas besser, wo es größere und professionellere Strukturen gibt?

Richartz: Zumindest ist es anders. Es gab auch im Caritas-Bereich einige Ausreißer, zum Beispiel Arbeitgeber, die behauptet haben, während der Krise seien die tariflichen Regelungen das Tarifwerk ausgesetzt. Solche Probleme konnten wir zum Glück schnell wieder abstellen. Bei größeren Institutionen

wie Krankenhäusern mit 1.000, 2.000 Mitarbeitern gibt es gut aufgestellte Personalabteilungen, wo ausgebildete Fachkräfte arbeiten, dort gibt es Personalchefs, die das gelernt haben. Da ist es oft besser gelaufen als in der verfassten Kirche.



Ulrich Richartz ist seit 2010 Geschäftsführer der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft für Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) im Bistum Münster. In dieser Eigenschaft berät und unterrichtet er in verschiedenen Seminaren Mitarbeitervertreter aus dem Bereich des Bistums Münster in allen Fragen des Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrechtes. Zuvor war Richartz knapp 20 Jahre Rechtsberater beim KAB-Berufsverband im Bistum Münster und hat Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor den verschiedensten Arbeitsgerichten und Schlichtungsstellen vertreten. Ulrich Richartz ist Mitherausgeber und einer der Autoren des Eichstätter Kommentars zur MAVO und KAGO und Autor des KAVO-Handbuches. Er veröffentlicht außerdem Fachaufsätze in der ZMV – Zeitschrift für Mitarbeitervertreter. Ulrich Richartz ist darüber hinaus gelernter Personalfachkaufmann.

Frage: Sie sprechen vor allem die leitenden Pfarrer an. Wie werden die auf ihre Aufgabe vorbereitet, Führungskraft zu sein?

Richartz: Was Arbeitsrecht und die Führung der Kirchengemeinde als "Betrieb" angeht, werden sie überhaupt nicht vorbereitet, weder im Studium noch danach. Es gibt zwar Ausbildungskurse zum "Führen und Leiten für Pfarrer", aber auch da kommt weder das Mitarbeitervertretungsrecht noch das allgemeine Arbeitsrecht vor. Das ist ein Strukturproblem, das seit Jahren bekannt ist.

Frage: Wie könnte man das Strukturproblem denn lösen?

Richartz: Es werden natürlich viele Anstrengungen unternommen, aber die Kirche ist hierarchisch organisiert, da lässt sich mal nicht eben so einfach was ändern. Es gibt aber gute Ausnahmen, etwa bei uns im niedersächsischen Teil des Bistums, dem Offizialat Vechta, dort gilt niedersächsisches Landesrecht. Da gibt es die Möglichkeit, dass der Pfarrer die Verwaltungsleitung der Kirchengemeinde abgibt und ein Fachmann als Geschäftsführer einer Kirchengemeinde übernimmt. Das ist ein Modell, das es überall in Kirchengemeinden mit vielen Mitarbeitern geben sollte. Natürlich sollte es einen geistlichen Leiter einer Pfarrei geben, das muss der Pfarrer sein, es sollte aber auch so etwas wie eine geschäftsführende oder kaufmännische Leitung geben, die sich um alle Arbeitsverträge, Liegenschaften, Kaufverträge, Sanierungen und so weiter kümmert – also um alles das, wofür Seelsorger nicht ausgebildet sind. In manchen Bistümern werden solche Wege im Übrigen seit wenigen Jahren bereits gegangen.

Frage: Führung ist nicht nur Betriebswirtschaft, sondern auch gerade im kirchlichen Bereich mit einem gewissen ethischen Anspruch verbunden, die Rede ist von einer "Dienstgemeinschaft". Reicht es da aus, für eine fachliche Professionalisierung zu sorgen?

Richartz: Das ist eine zweite Dimension. In der Grundordnung für den kirchlichen Dienst heißt es, dass alle in der Einrichtung Tätigen – und zwar ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung – am Ziel der Dienstgemeinschaft mitarbeiten. Das wird zu wenig beachtet. In der freien Wirtschaft würde man da vielleicht von Unternehmenskultur reden. Bei beidem, Unternehmenskultur und Dienstgemeinschaft, besteht aber die Gefahr, dass man die Begriffe nicht mit Leben füllt. Leider ist der Begriff der Dienstgemeinschaft sogar manchmal ein Schlagwort, das von Dienstgebern benutzt wird, um Druck auf die MAV auszuüben: Da wird dann gesagt, man solle sich nicht so anstellen und einer Maßnahme zustimmen, wir sind doch eine Dienstgemeinschaft! Das ist eigentlich nicht der Sinn der Dienstgemeinschaft.

Frage: Wenn man die Grundordnung für den kirchlichen Dienst liest, dann kommt es einem eher wie ein Pflichtenkatalog für den Dienstnehmer vor. Bräuchte es vielleicht eine "Grundordnung für die kirchliche Führung"?

Richartz: Ja, das wäre sicherlich eine interessante Idee, die zu diskutieren wäre. In der Grundordnung ist momentan vieles als Einbahnstraße formuliert und weniger als gemeinsamer Weg, auf den man sich in der Dienstgemeinschaft begeben sollte. Das gilt besonders für die Loyalitätspflichten: Auch Loyalität ist keine Einbahnstraße. Das muss von beiden Seiten gelebt werden, auch vom Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer. Das erleben wir leider nicht so oft.

Frage: Wie sollten Dienstgeber und Dienstnehmer nach der Krise vorgehen, um die genannten Probleme anzugehen?

Richartz: Ich schlage Corona-Bilanzgespräche vor. Wenn die akute Krise vorbei ist, sollte man sich ganz ehrlich an den Tisch setzen, auf Einrichtungsebene, auf Bistumsebene und im dritten Schritt auf der Bundesebene, um tatsächlich mal Bilanz darüber zu ziehen, ob die Ordnungen, die wir zurzeit haben, überhaupt ausreichend für so einen Fall waren, und ob es Änderungen an den Gesetzen geben muss, etwa an der Mitarbeitervertretungsordnung.

Frage: Das klingt nach einem langwierigen Prozess ...

Richartz: In der MAVO gab es anlässlich der Corona-Krise zwei Änderungen zu Kurzarbeit und Videokonferenzen. Diese Änderungen sind innerhalb von fünf Tagen umgesetzt worden. Sonst dauert so ein Prozess mehrere Jahre. Für die Zukunft gilt die Ausrede nicht mehr, dass man bestimmte Änderungen der MAVO nicht relativ schnell umsetzen könnte.

Frage: Und über kleine Korrekturen im Gesetz hinaus?

Richartz: Wir müssen auch die Frage stellen, was sich ändern muss im Zusammenspiel zwischen MAV und Dienstgeber, und welche strukturellen Veränderungen es dafür braucht. Die kirchlichen Mitarbeiter werden leider selten bei den Zukunftsfragen der Kirche einbezogen – das sieht man gerade auch

beim Synodalen Weg, wo die Mitarbeiter institutionell nicht beteiligt sind, aber auch bei vielen Zukunftsprozessen in den Bistümern. Wenn man in der Kirche über die Zukunft nachdenkt und diese wichtige Multiplikatorenebene nicht mitnimmt, dann ist etwas falsch im System.

Von Felix Neumann



**Outsourcing
in kirchlichen Einrichtungen**

Dienstgemeinschaft in Gefahr

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de