

DIALOG

Forum für Miteinander im Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg

Macht auf die Tür,

2/2005

die Tor macht weit...



„Unliebsame Besucher glatt abzufertigen“ – eine kurze Geschichte des Ordinariats-Haupteingangs

*Beiträge zur Sittengeschichte der Freiburger Hohen Kirchenbehörde
Folge 5*

Die große Fülle von Veränderungen, die wir in Staat und Gesellschaft derzeit erleben, macht vor den Kirchentüren nicht halt. Dies ist freilich nicht weiter verwunderlich, denn es war, wie das geflügelte Wort von der „Ecclesia semper reformanda“ besagt, immer schon so. Auch im Erzbistum Freiburg ist momentan vieles im Fluss, erlebt es doch gerade einen lebhaften „Aufbruch im Umbruch“ – und unlängst gar einen Mauerdurchbruch in der Fassade des Ordinariats-Dienstgebäudes. Wenn nicht alles täuscht, dann könnte vielleicht sogar eine besonders einschneidende Veränderung unmittelbar bevorstehen, die weitreichende Folgen für die Kirche im Erzbistum, wenn nicht gar für die Weltkirche, zeitigen dürfte.

Gemeint ist die voraussichtlich ab dem kommenden Jahr 2006 einsetzende Heiratswelle im Diözesanklerus. Wie das? Nun, ganz einfach: Wenn, wie geplant und nunmehr bereits in die Tat umgesetzt, der Haupteingang zum Ordinariatsgebäude in die Schoferstraße verlegt wird, dann muss künftig jeder, der das Gebäude betreten will, erst das dort fließende Bächle überwinden. Da dies aber kaum ohne gelegentliche Reinfälle abgehen wird, da ferner unter den Besuchern des Ordinariats immer wieder Priester sein werden, und da schließlich bekanntermaßen jede/r, der oder die in ein Bächle tritt, eine/n Freiburger/in heiraten muss, kann es kaum ausbleiben, dass die Fälle von Zölibatsproblemen unter den Geistlichen der Erzdiözese in den kommenden Jahren stark zunehmen werden.

Mit der Verlegung des Haupteingangs in die Schoferstraße soll das Ordinariatsgebäude, zumindest in diesem Punkt, nach über 70 Jahren wieder in den von den Erbauern – dem seinerzeitigen Domkapitel unter Erzbischof Thomas Nörber samt dem Architekten Raimund Jeblinger – vorgesehenen Originalzustand versetzt werden. Ein Grund dafür könnte sein, dass auf diese Weise endlich das eindrucksvolle und kunsthistorisch bedeutsame Treppenhaus wieder seine optische und symbolische Wirkung entfalten kann, wenn auch voraussichtlich durch die notwendigen Um- und Einbauten leicht beeinträchtigt. Hauptsächlich aber ist die Entscheidung weniger aus kunsthistorischen Überlegungen heraus getroffen worden,



sondern sie wurde viel mehr von der Absicht getragen, das Haus „offener“, „öffentlicher“ und vor allem einladender zu machen.

Wenn man die Sache rein praktisch betrachtet, dann wären diese Verlegung und die zugehörige Adressänderung wohl nicht unbedingt notwendig, und die Folgen werden noch lange zu spüren sein: Jeder kennt den derzeitigen Eingang und hat das Haus immer nur durch die Tür in der Herrenstraße betreten. Außerdem ist die Adresse „Herrenstraße 35“ weltweit in unzähligen Verzeichnissen aller Art festgehalten, vom „Annuario Pontificio“ bis hin zu Internet-Homepages von Ahnenforschern – bis sich die neue An-

schrift „Schoferstraße 2“ allgemein durchgesetzt hat, werden Jahrzehnte vergehen.

Warum aber war im Jahr 1933 der Eingang in die Herrenstraße verlegt worden? Wer steckte dahinter? Neue Ideen – und eine neue Idee scheint die Verlegung seinerzeit gewesen zu sein – kommen oftmals aus neuen Köpfen, und interne Veränderungen werden nicht selten durch äußere Ereignisse angestoßen. Eine naheliegende Vermutung könnte sein, dass die Entscheidung durch die politische Entwicklung in Deutschland, namentlich durch die sogenannte „Machtergreifung“ der Nazis, ausgelöst wurde. Und hinter dem Entschluss, so eine weitere naheliegende Vermutung, könnten der neue Erzbischof Conrad Gröber – inthronisiert am 20. Juni 1932 – und sein Generalvikar Adolf Rösch – ernannt am 21. Juni 1932 – gesteckt haben.

Beide Vermutungen aber sind nicht (oder allenfalls ein bisschen) richtig. Aktenkundig wurde die Idee, den Eingang zu verlegen, erstmals im März 1932. Da war Gröber noch nicht Erzbischof, Rösch nicht Generalvikar und die Nazis waren noch nicht an der Macht, wenn auch schon seit geraumer Zeit wieder und wieder grölende braune Horden durch Freiburgs Straßen zogen. Nein, Urheber der Planungen war offensichtlich der bisherige Generalvikar Joseph Sester, der seit dem Tod von Erzbischof Karl Fritz am 7.

Dezember 1931 als Kapitularvikar das Erzbistum leitete und sich Hoffnungen machte, Erzbischof zu werden. Er hatte dem Erzb. Bauamt Freiburg mündlich den Auftrag erteilt, zu überlegen, wie der Zutritt zum Ordinariatsgebäude künftig besser kontrolliert und überwacht und wie unliebsame Besucher draußen gehalten werden könnten. Daran, den Eingang komplett aus der Burgstraße – wie die Schoferstraße damals hieß – in die Herrenstraße zu verlegen, hatte man anscheinend noch nicht gedacht, und erreichen wollte man zunächst einmal das Gegenteil dessen, was mit der Rückverlegung des Eingangs in die Schoferstraße bezweckt wird: Nicht mehr, sondern weniger Öffentlichkeit.

Das Bauamt legte am 22. März 1932 zwei Entwürfe für ein Gitter vor, mit dem das Treppenhaus im Erdgeschoß abgesperrt werden könnte – und zwar fast exakt da, wo künftig das „Aquarium“ für den Pförtner und die inneren, von ihm zu öffnenden Glastüren angebracht sein sollen. Über den Vorschlag wurde in der Ordinariats Sitzung beraten und dann entschieden, dass zunächst noch keine Entscheidung getroffen werden sollte: *„Die Frage“*, schrieb das Kapitelsvikariat am 1. April 1932 an das Bauamt, *„wie eine zweckmäßige Überwachung des Haupteingangs des Ordinariatsgebäudes in der Burgstraße sich ermöglichen läßt, wird von uns noch näher geprüft werden.“*

Bewegung kam erst Anfang März 1933 wieder in die Angelegenheit. Die neue Bistumsleitung unter Erzbischof Conrad Gröber war mittlerweile gut acht Monate im Amt, hatte inzwischen die ersten grundlegenden Richtungsentscheidungen getroffen und konnte sich nun anderen, weniger wichtigen und dringenden Dingen zuwenden. Zugleich hatte sich die Situation außerhalb der Mauern des Ordinariatsgebäudes drastisch verändert: Am 30. Januar 1933 war Adolf Hitler zum Reichskanzler ernannt worden, am 27. Februar hatte in Berlin der Reichstag gebrannt, für den 5. März standen die nächsten Reichstagswahlen an, und die Nazis machten mit mittlerweile völlig ungehemmtem Terror „Wahlwerbung“ – gut möglich, dass diese Begleitumstände die Entscheidungsfreudigkeit der Bistumsleitung beflügelten. Am 2. März 1933 führte Joseph Sester, nun in seiner neuen Eigenschaft als Kanzleidirektor, ein Gespräch mit dem Leiter des Freiburger Bauamts, Erzb. Oberbaurat Hermann Graf. Noch am selben Tag schrieb Graf einen ausführlichen Brief an das Ordinariat und unterbreitete drei Vorschläge, wie das Gebäude *„gegen unbefugte Eindringlinge“* gesichert werden könnte.

Der erste Vorschlag, die *„Sperrung des Eintritts in das Innere des Gebäudes durch die Errichtung eines Abschlußgitters“*, griff zunächst exakt die

Idee vom März 1932 wieder auf. *„Die Türen dieses Gitters“, so führte Graf aus, „könnten für bekannte Eintretende durch elektrische Türöffner sowohl von der Expeditur als auch von dem neben der Haupttreppe liegenden Pförtnerzimmer geöffnet werden, während für Unbekannte die Türe von Fall zu Fall örtlich durch den Pförtner zu öffnen wäre.“* Dann aber ging Graf noch einen Schritt weiter – und landete beinahe bei der im Jahr 2005 (wieder) gefundenen Lösung: *„Auch wäre der Gedanke nicht von der Hand zu weisen, für den Pförtner unmittelbar am Gitter einen Arbeitsplatz zu schaffen, von dem er den Eingang und das Treppenhaus übersehen und Jedermann sofort mündlich Bescheid geben könnte.“*

Die zweite Möglichkeit sah die *„Schaffung eines Überwachungsplatzes am jetzigen Haupteingang vor dem Glasabschluß“* vor, was jedoch nur mit größerem Aufwand zu bewerkstelligen und dennoch nicht recht befriedigend wäre: *„Zu diesem Zwecke müßte die westliche Kellertreppe kassiert, der Podest der Kellertreppe höher gelegt, eine Durchgangstüre zum Pförtnerzimmer und ein in den Windfang mündendes Fenster gebrochen werden. Der Eintretende wäre auf diese Weise vor dem Glasabschluß festgehalten und könnte vom Pförtner daselbst Bescheid erhalten. Wir geben zu, die Verhältnisse wären im Hinblick auf das gewaltige Treppenhaus etwas eng.“*

Schließlich stellte das Bauamt noch eine dritte Überlegung vor: *„Die einfachste Lösung würde sich ergeben, wenn man den bisherigen Haupteingang für das Publikum sperrt und ihm dafür den Eingang von der Herrenstraße aus öffnet. Neben diesem befindet sich ein kleineres Zimmer, das sich als Pförtnerzimmer gut eignen würde. Es müßte nur vor dem Glasabschluß, der bestehen bleiben könnte, 1 Fenster für den Pförtner gebrochen werden und der im Gang liegende weitere Glasabschluß entfernt werden. Dem Eintretenden könnte man durch übersichtlich angebrachte Wegweisertafeln, ähnlich wie in anderen Verwaltungsgebäuden, die Möglichkeit geben, sich leicht zurecht zu finden.“*

Mit diesen drei Vorschlägen hatte das Bauamt dem Ordinariat offensichtlich eine veritable Denksportaufgabe gestellt, denn es dauerte rund sieben Wochen, bis eine Entscheidung gefallen war. Dann aber musste es ganz schnell gehen: Am 19. April 1933 erteilte Generalvikar Rösch dem Erzb. Bauamt schriftlich den Auftrag, *„die erforderlichen Arbeiten zur Verlegung des Eingangs des Erzb. Ordinariats an die Herrenstraße alsbald in Angriff zu nehmen“*. Das Konzept dieses Briefs wurde von Kanzleidirektor Sester mit dem Beschleunigungsvermerk *„eilt!“* versehen, und als Wiedervorlagetermin verfügte er *„sofort“*.

Ganz so schnell ging es dann aber doch nicht, denn nun zeigte sich, dass die theoretisch so einfache Lösung erhebliche praktische Probleme mit sich brachte. So dauerte es doch noch bis weit in den Juni 1933, ehe der Eingang von der Herrenstraße aus wirklich in Betrieb genommen werden konnte, und es kam zu nachhaltiger Verstimmung unter einigen der vom Umbau direkt betroffenen Mitarbeiter. Schließlich aber war beinahe die Situation geschaffen, wie wir sie bis heute kennen – Veränderungen, die jedoch den Eingang und die Pforte kaum betrafen, gab es erst wieder in den 1970er Jahren, als der Anbau (Herrenstraße 37) erstellt und dazu das vordere Treppenhaus gebaut wurde.

Ab Mitte des Jahres 1933 hatte der Pförtner des Erzb. Ordinariats die Möglichkeit, wie es in einem Schreiben des Bauamts vom 24. April 1933 hieß, „*unliebsame Besucher u. s. w. ohne Öffnen der Türen glatt abzufertigen*“. Gegen besonders unwillkommene Besucher wie etwa die Gestapo, die am 10. Dezember 1936 mit fünf Mann anrückte, um den Erzbischof zu verhören und das Amtsblatt zu beschlagnahmen, und die androhte, notfalls unter Anwendung von Gewalt ins Gebäude einzudringen, vermochten freilich auch der Pförtner und die Glastür nichts auszurichten.

Die Möglichkeit, unerwünschte Besucher draußen zu halten, wird es auch nach der Rückverlegung des Ordinariatseingangs in die Schoferstraße geben. Ein für jedermann völlig freier Zugang ins Gebäude ist noch immer nicht gewollt, doch werden künftig alle Interessenten zumindest einen Blick ins Treppenhaus werfen können, ohne unkontrolliert und unkontrollierbar im Haus herumzulaufen. Wo aber bleibt bei der ganzen Umgestaltung die Sorge um das rechte priesterliche Leben der Freiburger Kleriker und die Einhaltung ihres Zölibatsversprechens? Nun, wirkliches Kopfzerbrechen braucht dies der Bistumsleitung wohl nicht zu bereiten, denn dass das vermeintliche „Naturgesetz“ mit den Bächle und dem Heiraten zumindest für Gottes Bodenpersonal nicht gilt, hat bekanntlich schon im Jahr 1949 der Apostolische Visitator (ab 1951 Nuntius), Erzbischof Alois Muench, bewiesen: Trotz einer unfreiwilligen Fußwaschung in der Schoferstraße vor dem Ordinariatseingang ist er seinem Amt treu geblieben.

Christoph Schmider

Die Stabsstelle Revision beim Erzbischöflichen Ordinariat

Die meisten von Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, wissen um die Existenz der Stabsstelle Revision (nachfolgend StR). Wir wollen diese Gelegenheit gerne nutzen, um eventuellen unklaren Vorstellungen über uns und unsre Tätigkeit abzuhelpfen.

Die StR in ihrer jetzigen Form wurde durch bischöfliches Gesetz zum 1.3.1998 errichtet, auch die „Prüfungsordnung für die Stabsstelle Revision beim Erzbischöflichen Ordinariat“ ist partikulares Gesetz. „Beim“ Erzbischöflichen Ordinariat? Der Gesetzgeber wollte schon in der Überschrift darauf hinweisen, dass die StR dem Generalvikar unterstellt und gleichwohl „bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Vorschriften des kirchlichen und staatlichen Rechts unabhängig“ ist.

Sie gliedert sich in die zwei Prüfungsbereiche (Sachgebiete) Bistums- und Caritasrevision sowie Kirchengemeinden- und Verrechnungsstellenrevision. Der erstgenannte Prüfungsbereich entspricht vom Aufgabenbereich der ehemaligen Stabsstelle Innenrevision. Aus bescheidenen Anfängen - ursprünglich gehörten zur Innenrevision nur zwei Sachbearbeiter - entstand eine anerkannt schlagkräftige Truppe.

Leiter dieses Prüfungsbereichs und stellvertretender Stabsstellenleiter ist Wilfried Nesselhauf (bzw. wird nach dessen Eintritt in die Freistellungsphase Wolfgang Altmann sein), der durch Hugo Heß (herausgehobener Prüfer) sowie Elke Glück-Anselm (auch Ausbildungsleiterin hier im Haus), Joachim Heitzler, Cäcilia Kittel, Thomas König, Jutta Luem (z.Zt. in Elternzeit), Tanja Oswald (Elternzeitvertretung), Helmut Röttele und Martina Sexauer unterstützt wird.

Der zweitgenannte Prüfungsbereich entspricht der ehemaligen Ortsrevision, die bis Ende Februar 1998 als eigenständiges Referat zur Haushaltsabteilung gehörte.

Zu diesem Prüfungsbereich gehören Alexander Bächle, Hans Balk, Gerhard Behringer (auch MAV-Vorsitzender), Michael Ebert (auch Geschäftsführer des kirchl. Arbeitsgerichts), Michael Maier, Karl Wiesler und als Leiter Michael Rudloff.

Leiter der StR ist seit März 2002 Klaus Oldiges. Die Verschmelzung der beiden bis 1998 selbständigen Bereiche der Revision brachte manche, nicht nur rein organisatorische Umbrüche mit sich. Seither war angesagt, das

zusammenwachsen zu lassen, was zusammen gehört. Bei dieser Zusammenführung waren alle Revisionsmitarbeiter als Lotsen, Steuermänner oder Matrosen gefragt und zur Mitarbeit aufgefordert. Eines der vielen Ergebnisse ist zum Beispiel, dass die StR als erste Organisationseinheit im Haus ein eigenes Leitbild erarbeitet und beschlossen hat. Dies gemeinsam erarbeitete Leitbild enthält auch Anforderungen an den Umgang miteinander, sowohl horizontal als auch vertikal, ist also nicht nur ein Mittel moderner Personalführung, sondern Ausdruck des Bemühens aller, den Gedanken der Dienstgemeinschaft insbesondere auch im Umgang miteinander mit Leben zu erfüllen.

Managerin der „Service-Zentrale“ und Chefsekretärin ist Martina Thoma. Wenn Formulierungen und Rechtschreibung unserer Prüfberichte in letzter Instanz auch noch ihrem sachkundigen Blick standgehalten haben, können wir diese ruhigen Herzens nach draußen geben.

Die StR ist in erster Linie für die Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung der kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen im Erzbistum zuständig (gleichsam eine Art Rechnungshof). Was hier mit einem Satz kurz und knapp umrissen wird, entpuppt sich bei genauerem Hinsehen als ein äußerst interessantes, aber auch komplexes Arbeitsfeld. Die Revision prüft neben den diözesanen Dienststellen und Einrichtungen auch die Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden, Kirchenstiftungen und alle anderen kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die der Vermögensaufsicht des Ordinarius unterstehen, sowie die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die vom Erzbistum mittelbar oder unmittelbar Zuwendungen erhalten oder Vermögensgegenstände der Kirche verwalten. Dieses breite Spektrum bringt es zwangsläufig mit sich, dass man mit den unterschiedlichsten Fragestellungen und Rechtsnormen konfrontiert wird. Sowohl die Rechnungslegung als auch die anzuwendenden arbeitsrechtlichen Vorschriften unterscheiden sich im Bereich der Caritasverbände und Sozialstationen erheblich von denen im verfasst-kirchlichen Bereich. Im erstgenannten Bereich finden wir die kaufmännische Buchführung und die AVR Caritas, im zweitgenannten überwiegend die Kameralistik, manchmal auch Mischformen sowie AVVO, BAT und Beamtenrecht. Zudem gibt es unterschiedliche Arten von Prüfungen von der reinen Formalprüfung bis hin zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung einschließlich Einsicht in die Buchhaltungsbelege.

Diese Vielfalt stellt hohe Anforderungen an die Bereitschaft jedes Einzelnen, sich auf Neues einzulassen und Neues zu lernen, ist andererseits Garant gegen Langeweile.

Auch der zweite Aufgabenschwerpunkt der StR ist dazu angetan, den Prüferalltag kurzweilig zu gestalten, da hier kreatives Denken gefordert ist. Die Revision hat die geprüften Einrichtungen insbesondere auch zu Fragen, deren Beantwortung für die Haushalts- und Wirtschaftsführung von Bedeutung sind, zu beraten oder kann sich zu solchen Fragen gutachtlich äußern.

Gestern, heute und morgen, Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft haben gleichermaßen für die Arbeit der Revision Bedeutung. Gestern steht hier für die Prüfung einer abgeschlossenen Rechnung, heute für die Prüfung aktueller Personalfälle und morgen für die Beratung einer Einrichtung hinsichtlich der Optimierung der Verwaltungsabläufe bis hin zur Frage, welche Tätigkeitsfelder auf Grund sich abzeichnender Veränderungen der gesellschaftlichen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen unter welchen Bedingungen zukunftsfähig sind.

Den Sinn unserer Arbeit sehen wir gerade in Zeiten geringer werdender Einnahmen darin, durch Prüfung und Beratung dazu beizutragen, dass der Einsatz der vorhandenen Mittel optimiert wird, um so auch in Zeiten schwindender Einnahmen die Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bestmöglich finanzieren zu können.

Bezüglich weiterer Einzelheiten weisen wir auf unsere Darstellung auf der Homepage des Erzb. Ordinariats hin.

Klaus Oldiges



DIA-KON-Gespräch mit Domkapitular Dr. Kohl am 20. Oktober 2005

Das ins Abendlicht getauchte Münster, dem man sich im Hörsaal des CBS hautnah fühlt, brachte eine ganz besondere Atmosphäre in das DIAKON-Gespräch mit Herrn Domkapitular Dr. Kohl. Nach der Begrüßung durch Gerhard Behringer erzählte Herr Dr. Kohl, wie er im liberal geprägten Weinheim in der kirchlichen Jugendarbeit groß geworden ist. Nach dem üblichen Weg vom Erstkommunikant zum Ministrant, dann zum Oberministrant, landete Herr Dr. Kohl schließlich im Pfarrgemeinderat. Das liberale Klima erläuterte Herr Dr. Kohl an der Zusammensetzung seines Abiturjahrganges: von 13 Abiturienten waren nur drei christlich geprägt (außer ihm selbst

noch zwei evangelische Abiturienten) und eine Abiturientin war Mitglied im kommunistischen Bund mit maoistischer Prägung („Mit der konnte man wenigstens diskutieren“). Herr Dr. Kohl plauderte aus dem Nähkästchen: er habe von Anfang an Kirche mit Freiheit verbunden. Von seinen Eltern aus, hatte er wenig Freiheit bis spät abends unterwegs zu sein. Das sei dann natürlich wesentlich besser gegangen, wenn er gesagt habe, er gehe in die „Kersch“, als sonst wo hin. Herrn Dr. Kohls Dialekt war allgegenwärtig. Und es ist schön, wenn man hört, wo jemand herkommt. Ich musste an dem Abend immer wieder an Heinz Schenk und seinen „Eppelwoi“ im „Bembel“ denken oder an Familie Hesselbach („Ei Vadder ...“). Unseren jüngeren Kollegen, die wahrscheinlich weder mit dem einen noch mit dem anderen etwas anfangen können, sei gesagt, dass es sich dabei um Fernsehsendungen aus den 70er-Jahren handelt. Doch zurück zu Dr. Kohl: Er hatte nicht nur Freude am Spät-Heimkommen, er interessierte sich auch für theologische Literatur. Bereits mit 14 Jahren verschlang er das neue erschiene „Christsein“ von Küng. Schnell war ihm sein Berufswunsch klar: es musste was mit Menschen zu tun haben. In die enge Wahl fielen Arzt oder Priester. Wie die Entscheidung letztendlich ausgefallen ist, wissen wir alle. Als Elftklässler begann Herr Dr. Kohl damit, morgens eine Viertelstunde früher aufzustehen, um in der Bibel zu lesen. Dabei stieß er auf den Text, der der Auslöser für das Ziel, Gemeindepfarrer zu werden, war. (Joh 21)

Auf die Nachfrage, was sich an der Wahrnehmung des Ordinariates vor und nach dem Ruf ins Ordinariat geändert habe, meinte Herr Dr. Kohl, dass er schon immer mit dem Ordinariat „verbandelt“ gewesen sei. Nach der Kaplanszeit war er 5 ½ Jahre Repetitor im CB, und später als Referent für die Berufseinführung der Vikare habe er oft mit Prälat Dr. Sauer zu tun gehabt. Daraus ergab sich, dass Herr Dr. Kohl das Ordinariat nie als Mythos oder als großen Klotz gesehen hat. Alle paar Jahre wurde Herr Dr. Kohl vom jetzigen Erzbischof Dr. Zollitsch angerufen. Da war ihm jedes Mal klar, dass sich bald was für ihn ändern würde.

Die Sprache kam nun auf die Veränderungen im Berufsbild „Pfarrer“ (nicht mehr Ortspfarrer mit Sprengel, sondern eher Manager-Geistlicher). Herr Dr. Kohl erklärte, dass die Bildung der Seelsorgeeinheiten nicht nur mit der zurückgehenden Zahl der Priester zusammenhänge, sondern der Versuch sei, die pastoralen Größenordnung dem „way-of-life“ anzupassen. Dies erfordere einen veränderten Stil der Pastoral, d.h. dass Aufgaben in der Pastoral, soweit möglich, nicht nur an hauptamtliche, sondern auch an nebenamtliche Laien übertragen werden müssten. Dem wurde bereits durch die Entlastung von Verwaltungsaufgaben Rechnung getragen.

Natürlich ist die Aufgabe jedes Pfarrers die Seelsorge. Dazu kommen manchmal auch Projekte, wie z.B. eine Kirchenrenovierung. Dr. Kohl weiß aus eigener Erfahrung, dass solche Dinge eine Eigendynamik entwickeln und Erfolgserlebnisse verschaffen, denn im Gegensatz zur üblichen Seelsorge hat man die Ergebnisse plastisch vor Augen. Nicht vergessen werden darf, dass ein Pfarrer bei alledem auch das Bedürfnis nach „Heimat“ hat. Dies kann er am besten dort erfahren, wo er „daheim“ ist, wo er sich auskennt, also da wo er wohnt.

Herr Dr. Kohl beschrieb den Entwicklungsprozess der Pastoralen Leitlinien als sehr spannend. Der Verlauf war nicht durchgeplant, jeder Schritt ergab sich aus dem, was vorher war. Alles begann mit dem Grundsatzreferat „Aufbruch im Umbruch“ unseres Herrn Erzbischofs in der Dekanekonferenz. Den Schub, der dabei entstand, wollte man nicht verpuffen lassen. So wurde der methodische Schlüssel entwickelt. Als Folge der vielen Rückmeldungen, die in Richtung „Insiderverein/Männerclub“ gingen, wurde die ursprünglich kleinere Gruppe auf zwölf Köpfe erweitert, darunter drei Frauen. Es galt nun eine Struktur und einen Text zu erarbeiten. Die Vorschläge wurden in einem „Konsultationsprozess“ diskutiert, Ergebnis ist der Text, wie er zum 01.11.2005 veröffentlicht wurde.

Das nächste Thema war die ab dem 01.01.2006 besetzte Stelle des „Personalentwicklers“ in Abteilung V. Herr Dr. Kohl betonte, dass dies keine neue Stelle sei. Es handelt sich um die ehemalige Stelle von Herrn Stolle, die zugegebenermaßen aufgewertet wurde. Bereits bei Beginn der Arbeit Herrn Dr. Kohls im Ordinariat gab es Anfragen wegen „Personalentwicklung“. Noch zu Beginn diesen Jahres war unklar, ob es diese Stelle überhaupt geben wird, da sich die Vorgabe „Stellen sparen“ logischerweise mit „Wiederbesetzung“ beißt. Es hat sich jedoch die Einsicht durchgesetzt, dass die kostbarste Ressource der Diözese die Menschen in der Pastoral sind. Im Mittelpunkt stehen vorausschauender optimaler Einsatz und bestmögliche Qualifikation. Dies gilt vor allem für herausgehobene Positionen. Die Kombination weniger Personal/weniger Geld verlangen einen optimalen Einsatz und Signale an die Mitarbeiter/innen, dass „pfleglich“ mit diesen umgegangen wird. Herr Dr. Kohl stellte klar, wie wichtig Kommunikation sei. Er schilderte die an ihn herangetragene Befürchtung von Gemeindeferenten, dass der Personalentwickler in Wirklichkeit ein „Personalabwickler“ sei. Das Gegenteil ist jedoch der Fall, Laienberufe seien erwünscht. Es zeige sich hier, dass man niemals zuviel informieren und kommunizieren könne. Vom neuen Personalentwickler werden etwa 1300 bis 1400 Leute betreut. Aus strategischen Gründen wird mit der Aus-

dehnung auf das ganze Haus noch abgewartet. Erst wenn Erfahrungen vorliegen und sich die Sache etabliert hat, stellt sich die Frage nach Personalentwicklung für alle Mitarbeiter/innen.

Dem Thema „Organisationsentwicklung“ steht Herr Dr. Kohl mit gemischten Gefühlen entgegen. Er hat sich als Repetitor auf dem freien Markt zum Supervisor ausbilden lassen, so dass er selbst „Berateridentität“ besitzt. Sein „Beraterherz“ bejaht Organisationsentwicklung. Im Blick auf die sich dadurch ergebenden möglichen Veränderungen stellt sein Gefühl aber eher „Stacheln“ auf.

Den Beitrag der Abteilung V zum allgemeinen Sparprozess sieht Herr Dr. Kohl darin, dass es wenig Priester im Alter bis 40 Jahre gibt. Dem steht ein „großer Berg“ an Priestern im Alter von 60 bis 75 Jahren gegenüber. Einsparungen ergeben sich durch das Abschmelzen des großen Berges. Es scheiden mehr Priester aus als junge Priester und anderes pastorales Personal nachkommen.

In anderen Diözesen werden Ausbildungsgänge für pastorales Personal geschlossen oder Ausgebildete nicht übernommen. Laut Herrn Dr. Kohl sind jedoch Anwerbungen durch die Erzdiözese Freiburg nicht nötig, da Ausbildungsleiter/innen anderer Diözesen unsere Adresse haben. Hierbei gilt die Maxime, dass von außen Kommende nur dann eingestellt werden, wenn sie besser qualifiziert sind als die selbst Ausgebildeten. Wer einen Ausbildungsplatz woanders hat, wird ebenfalls abgelehnt. Bei gleicher Eignung werden Bewerber bevorzugt, die sonst keine Chancen haben.

Einem Presseartikel zufolge wirbt das Bistum Priester aus osteuropäischen Staaten an. Dazu soll es auch eine entsprechende Leitlinie aus Rom in Richtung Behebung des Priestermangels in Deutschland geben. Herr Dr. Kohl stellte klar, dass eine solche Leitlinie aus Rom nicht existiere. Aufgrund einer Entscheidung seines Vorgängers werden Patres und Priester aus Indien und Polen bei uns tätig. Herr Dr. Kohl bestätigte die Offenheit des Erzbischofs, wenn polnische Priester „anklopfen“. Es sei jedoch nicht so, dass er bei seinen Polenbesuchen mit dem „Fangkorb“ herumlaufe. Als bekannt wurde, dass die Pfarrei St. Johann durch Franziskanerpater aus Krakau besetzt werden sollte, gab es viele Vorbehalte und Vorurteile. Dies änderte sich, als Pater Matthäus (Herr Dr. Kohl: „... ein Franziskaner wie man ihn sich vorstellt, also gut gebaut und lebenslustig.“) in die Öffentlichkeit ging und das falsche Bild vom polnischen Ordensgeistlichen gekippt hat.

Die Sprache kam nun auf Spiritualität im Allgemeinen und im Ordinariat. Wer mit offenen Augen die Auslagen der Buchhandlungen oder die Plaka-

te in der Stadt betrachtet, dem fällt die Offenheit für und die Suche nach Spiritualität auf. Leider geht die Suche jedoch oft an den großen Kirchen vorbei, als würde man denen nichts zutrauen. Man muss jedoch genauer hinschauen, denn viele suchen eine „Wellness-Spiritualität“. Wer sich auf Spiritualität einlasse, so Dr. Kohl, werde merken, dass Spiritualität nichts mit Wohlfühlen zu tun habe. Spiritualität ist eine Lebenshaltung, nicht immer stellt sich dabei ein Glücksgefühl ein, oft sei es eine trockene Sache, die viel Treue verlange. Es war beruhigend zu hören, dass auch Domkapitulare auf diesem Gebiet nicht nur Erfolgserlebnisse haben. Herr Dr. Kohl meinte, es käme darauf an, was und wie man etwas sagt. Dies zeigt der Erfolg von Anselm Grün. Er hat die Gabe, die Sprache zu sprechen, die die Menschen verstehen. Die Kirche muss sich fragen, ob ihre Sprache zeitgemäß ist. Dies gilt von der Predigt bis zu den Erlassen.



Hieraus ergab sich die Frage, ob Spiritualität im Hause einen Platz hat oder ob Dr. Kohl das Ordinariat als eine Verwaltung sieht, in der geschafft wird. Dr. Kohl steht dem Anliegen, im Haus einen Ort der Spiritualität zu schaffen, positiv gegenüber. Jedoch sei das Ordinariat kein Selbstzweck. Spiritualität zeige sich auch in der Gemeinschaft. Hierbei erinnerte sich Dr. Kohl, dass eines der beeindruckendsten Worte bei seinem ersten Ordinariatsgottesdienst die Bezeichnung „Dienstgemeinschaft“ gewesen sei. Zur Spiritualität im Alltag gehört vor allem der geschwisterliche Umgang mit den Mitmenschen. Dr. Kohl zitierte Theresa von Avila, die gesagt hat, dass Gott auch zwischen den Kochtöpfen in der Küche zu finden sei. Dr. Kohl sieht in dem monatlichen Mitarbeitergottesdienst ein weiteres Zeichen der Spiritualität im Haus.

Nun folgte „leichte“ Kost. Herr Kohl verriet uns, wie er seinen Urlaub verbringt: entweder steht körperliche Erholung, Zur-Ruhe-Kommen, lesen und Spiritualität im Mittelpunkt oder der Wunsch, den Horizont zu erweitern, andere kulturelle Zusammenhänge kennen zu lernen. Ersteres findet er in einem Karmeliterinnenkloster im Burgund in der Nähe von Taizé. Der Tagesablauf dort ist bestimmt durch zwei Stunden handwerkliche Mitarbeit, zwei-stündige Stille Anbetung, Eucharistiefeier und Stundengebet. Da fiel mir spontan „ora et labora“ ein. Die zweite Urlaubsvariante heißt „Biblisch reisen“. Da Herr Dr. Kohl alleine reisen „öd“ findet -kann man verstehen- bucht er bei „Biblisch reisen“. Herr Dr. Kohl schätzt deren gute Organisation und die Gewissheit, dass die Mitreisenden dem Christentum verbunden sind.

Zeit für Freunde und Hobbys hätte Herr Dr. Kohl nicht, wenn er sie sich nicht nehmen würde. Die Gefahr ist groß, vom Frühstück bis zum Abend durchzuarbeiten. Da erfordert es große Disziplin, sich Zeit zu nehmen. Dies gilt vor allem, wenn man in einer homogenen Gemeinschaft lebt und sich Kontakte von selbst nur zu den eigenen Leuten ergeben. Erschwerend kommt hinzu, dass er für seine Bekannten aus kirchlichen Kreisen inzwischen der „Chef“ ist. Herr Dr. Kohl dachte an die Zeit als Gemeindepfarrer zurück: „Die Begegnungsfelder als Pfarrer sind größer.“ Er hält jedoch Kontakte außerhalb des kirchlichen Bereiches für sehr wichtig. Rückblickend fällt mir auf, dass Herr Dr. Kohl uns seine Hobbys gar nicht verraten hat ...

Es war nicht zu verkennen, dass Herrn Dr. Kohl die persönlichen Fragen mehr liegen als die politischen. Dies gab er auch unumwunden zu.

Das DIAKON-Gespräch war hochinteressant, der Spannungsbogen brach nie ab. Wir galoppierten förmlich von einem Thema zum nächsten. Dies war wieder eine gute Gelegenheit, einen Domkapitular statt als Amtsperson aus der Ferne, als Mensch aus der Nähe zu erleben. – Ich komme nächstes Mal wieder!

Ulrike Weismann



Interview mit Gerhard Behringer

Zunächst freuen wir uns, dass Sie für ein Interview zur Verfügung stehen. Sie sind in der laufenden Amtsperiode der Mitarbeitervertretung (MAV) des Erzb. Ordinariats Freiburg deren Vorsitzender.

Seit wie viel Jahren sind Sie nun schon Mitglied der MAV? Haben Sie sich damals aus eigenen Stücken zur Wahl der MAV aufstellen oder haben Sie sich mehr oder weniger dazu überreden lassen? Wissen Sie schon, ob Sie für die nächste Amtsperiode der MAV wieder zur Verfügung stehen?

Seit 1994 bin ich Mitglied der MAV, seit 2002 deren Vorsitzender. Ich habe mich 1994 in einer „Umbruchsituation der MAV“ aus eigenen Stücken zur Kandidatur entschlossen. Bei den im kommenden Jahr anstehenden Wahlen werde ich mich wieder bewerben.

Erleben Sie das Ordinariat, seit Sie in der MAV und insbesondere deren Vorsitzender sind, anders als vorher?

Ja, durch die Tätigkeit und die persönlichen Kontakte mit den Dienstgebervertretern erhielt ich Informationen und Einblicke, die den Blick geweitet haben und die eine oder andere Entscheidung in einem anderen Licht erscheinen lassen.

Wird die MAV immer rechtzeitig über Vorgänge oder Pläne des Dienstgebers informiert, welche relevant für die Mitarbeiterseite sind und der Beteiligung der MAV bedürfen?

Ja, ansonsten müsste die MAV die zu späte bzw. nicht erfolgte Beteiligung rügen und das Kirchliche Gericht für Arbeitssachen gemäß § 2 Abs. 2 KAGO (Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung) anrufen.

Werden die Vorschläge der MAV von Dienstgeberseite ernst genommen und ggf. umgesetzt bzw. weiter verfolgt? Können Sie Beispiele nennen?

Die Vorschläge bzw. Anregungen der MAV werden nach meiner Einschätzung von den Dienstgebervertretern durchaus ernst genommen. Sofern keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen, werden diese auch umgesetzt.

Als Beispiel sind die Dienstvereinbarungen (Arbeitszeit, Telefonanlage, EDV) zu nennen, die, teilweise auf Vorschlag der MAV, gemeinsam erarbeitet und ggf. geändert wurden. Ich wage zu behaupten, dass dadurch Regelungen entstanden sind, die nicht zum Nachteil für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgefallen sind.

Ein weiteres Beispiel ist die Schaffung von Duschmöglichkeiten. Dieses Anliegen hat die MAV seit 2002 immer wieder verfolgt. Erst nach Auszug des Archivs war jedoch eine räumliche Möglichkeit zur Schaffung der Duschen gegeben, die vom Dienstgeber sehr kurzfristig umgesetzt wurde.

Wie hat sich die Arbeit der MAV in den letzten Jahren verändert? Haben sich mit dem Wechsel im Amt des Erzbischofs und Generalvikars Änderungen ergeben?

Zunächst, die Arbeit der MAV richtet sich nach den Vorgaben der MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung). Wie überall wird auch das von den Mitgliedern der MAV benötigte Wissen immer umfangreicher und muss durch entsprechende Schulungsmaßnahmen aufgefrischt bzw. erweitert werden.

Durch den Wechsel in den Personen des Erzbischofs und Generalvikars haben sich keine Änderungen in der Arbeit der MAV ergeben. Es scheint sich aber zu verfestigen, dass der Generalvikar an den Mitarbeiterversammlungen mit wichtigen Informationen für die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter teilnimmt und deren Fragen beantworten will. Auch die Diakon-Gespräche zwischen Mitgliedern der Bistumsleitung und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringen Einblicke zur Person der Gesprächspartner und Entwicklungen im Ordinariat und Bistum.

Wir haben ja im Hause viele Kommissionen (z.B. Bau-, Energie-, Raumplanungs-, Strukturkommission usw.). Wird die MAV bei deren Planungen und ggf. Umsetzung immer rechtzeitig mit eingebunden?

Wie bereits ausgeführt, wurde die MAV bisher rechtzeitig vor der Umsetzung von Planungen unterrichtet. Wir wurden auch über die bestehenden Kommissionen und Arbeitsgruppen informiert und, sofern wir Fragen hatten, wurden diese beantwortet.

Ich persönlich hätte keine schwerwiegenden Bedenken, wenn die MAV auch in die Planungsphase eingebunden würde, gebe aber zu, dass dies nicht ganz unproblematisch ist. Denn, wer beim Planen dabei ist, wird wohl auch für die sich daraus ergebenden Umsetzungen „Verantwortung übernehmen müssen“. Bei einer Information/Beteiligung nach Abschluss der Planungen, bevor die beabsichtigte Maßnahme beschlossen ist, gerät die MAV aber leicht in Gefahr, in die Rolle „der ewigen Nein-Sager“ gedrängt zu werden, auch wenn sie berechtigte Einwendungen erhebt. Deshalb halte ich eine möglichst frühzeitige Information der MAV nicht nur für sinnvoll, sondern für notwendig, damit die „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben“ können, wie dies in der Präambel zur MAVO beschrieben ist.

Stand die Zeit Ihrer Mitarbeit in der MAV und insbesondere als Vorsitzender unter gewissen Themenschwerpunkten?

Solche Schwerpunktthemen, die leider nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnten, waren z.B. „Förderung der Nutzung des ÖPNV“ und eine Dienstvereinbarung „Fortbildungsrichtlinien“. Viel Zeit und Engagement haben die MAVen (früherer Amtszeiten) auch in die Dienstvereinbarungen „Arbeitszeit“, „Telefonanlage“ und „Auswertung automatisch gespeicherter Aufzeichnungen von EDV-Systemen“ eingebracht.

Können Sie bzw. die MAV Erfolge vorweisen, auf welche Sie stolz sind?

Ich glaube, dass die bestehenden Dienstvereinbarungen und der durch gegenseitige Achtung geprägte Umgangsstil zwischen Dienstgebervertretern und MAV als „erfolgreiche“ MAV-Arbeit bezeichnet werden kann.

Was war für Sie bis jetzt das schönste Erlebnis in der MAV und was war das frustrierendste (falls Sie darüber reden dürfen)?

Ich bin nicht in der Lage „das schönste Erlebnis“ zu benennen. Hervorzuheben ist aber der gute Umgang der MAV-Mitglieder miteinander und die Bereitschaft mitzuarbeiten, den anderen auch bei unterschiedlichen Meinungen annehmen zu können.

„Frustrierend“ war es, dass die Bemühungen der MAV zur Förderung der Nutzung des ÖPNV zu keinem Erfolg führten und dass die Dienstvereinbarung „Fortbildungsrichtlinien“ nur deshalb nicht abgeschlossen werden konnte, weil der Dienstgeber keine personellen Ressourcen sah, die damit zusammenhängenden zusätzlichen Aufgaben bearbeiten zu können

Das Mitarbeitervertretungsrecht ist sicher sehr umfangreich. Was sind die Kernaussagen, was sind die wichtigsten Regelungen als Grundlage der MAV-Arbeit?

Die Kernaussagen des Mitarbeitervertretungsrechts sind in der Präambel der MAVO enthalten. Diese besagt, dass „Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst der Sendungsauftrag der Kirche ist“. Daraus ergibt sich, dass Dienstgeber und Mitarbeiter „als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtungen erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken“. Wie bereits erwähnt, „sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Solche Forderungen an Dienstgeber und Mitarbeiter finden sich in weltlichen Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetzen nicht. Ich meine, dass diese Besonderheit in den kirchlichen Einrichtungen deutlicher zu Tage treten dürfte und sich daraus Impulse für die Fortentwicklung des Mitarbeiterrechts ergeben sollten. Die wichtigsten §§ der MAVO sind für mich folglich § 26 „Allgemeine Aufgaben der MAV“ und § 27 „Information“. In beiden Paragraphen werden Dienstgeber und MAV dazu verpflichtet, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen und zu informieren. Dies gelingt im Alltagsgeschäft nicht immer, ist es aber meines Erachtens wert, mehr berücksichtigt zu werden.

Sie haben das weltliche Mitarbeiterrecht angesprochen. Warum gibt es in der katholischen Kirche den berühmten dritten Weg der Beziehung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterschaft mit MAV, KODA usw. statt Arbeitskampf und Vertretung durch eine Gewerkschaft. Ist dieser Weg besser für die Menschen im kirchlichen Dienst?

Der „Dritte Weg“ im kirchlichen Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht wird aus dem grundgesetzlich gesicherten Recht der Religionsgemeinschaften (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV) „ihre Angelegenheiten selbst regeln zu dürfen“ abgeleitet. Damit werden unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Präambel, Artikel 1, 7 und 8) die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVVO u.a.) und das Mitarbeitervertretungsrecht begründet. Die Grundprinzipien bzw. Besonderheiten des kirchlichen Dienstes (Dienstgemeinschaft) und deren Folgen wurden in der Grundordnung (Artikel 1) und der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst (ABl. 1993, S. 247 bis 253) erläutert. Diese Texte sind in der seit diesem Jahr den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigten Begrüßungsmappe „Willkommen in der Dienstgemeinschaft des Erzbischöflichen Ordinariates“ enthalten.

Ob dieser Weg besser (als welcher andere?) für die Menschen im kirchlichen Dienst ist, vermag ich nicht zu beantworten. Festzustellen bleibt aber, dass die kircheneigenen arbeits-, vergütungs- und mitbestimmungsrechtlichen Regelungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht schlechter stellen, als dies vergleichbare staatliche oder tarifvertragliche Regelungen tun würden. Ein Vorteil besteht für die Dienstnehmer m. E. darin, dass die Strukturen überschaubarer und die handelnden Personen (Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter, KODA/MAVen) persönlich bekannter sind bzw. sein können als die Vertreter des Gesetzgebers bzw. der Tarifpartner im staatlichen bzw. weltlichen Bereich. Des weiteren steht es allen Mitarbeitern, die die Wählbarkeitsvoraussetzungen erfüllen, frei, sich im Bereich der Mitarbeitervertretung zu engagieren oder sich bei den Wahlen der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA zu bewerben und damit aktiv an der Gestaltung ihrer mitarbeitervertretungs- und arbeitsrechtlichen Bedingungen mitzuwirken.

Zum 1.7.2005 ist die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung in Kraft getreten. Wie beurteilen sie die Errichtung des Kirchlichen Arbeitsgerichts?

Die kirchlichen Arbeitsgerichte tragen m.E. einen irreführenden Namen, denn es werden keine Streitfälle aus Arbeitsverhältnissen, sondern Strei-

tigkeiten mitarbeitervertretungsrechtlicher Art entschieden, die im Erzbis­tum Freiburg bis zum 1.07.2005 vor der Schlichtungsstelle verhandelt wurden. Neu ist, dass mit Bildung der kirchlichen Arbeitsgerichte ein zweiter Rechtszug (Kirchlicher Arbeitsgerichtshof in Bonn) geschaffen wurde. Es bleibt abzuwarten, welche Änderungen bzw. Entwicklungen sich dadurch für das Mit­arbeitervertretungsrecht ergeben werden.

Versteht der einzelne Mitarbeiter, ob und welchen Einfluss (außer, dass er zur Wahl geht) er über die installierten Gremien und ihre Mitglieder ausüben kann und wird davon ggf. reger Gebrauch gemacht?

Für diese Frage bin ich eigentlich der falsche Ansprechpartner, diese müssten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantworten. Ich erlaube mir aber den Hinweis, dass hier die Möglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters nur sehr begrenzt sind. Gem. § 21 Abs. 3 MAVO kann ein Drittel der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlangen, dass der Vorsitzende die Mit­arbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen hat. Die MAV ist gem. § 22 Abs. 1 gegenüber der Mit­arbeiterversammlung über alle Angelegenheiten berichtspflichtig, die zur Zuständigkeit der Mit­arbeitervertretung gehören.

Spricht mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Mitarbeiter in einer Mit­arbeiterversammlung der MAV das Misstrauen aus, so finden Neuwahlen statt (§ 22 Abs. 2 MAVO).

Gab oder gibt es in Ihrer „MAV-Zeit“ Interessenskollisionen als Mitarbeiter des Erzb. Ordinariates und als Mitglied der MAV?

Nein



Welchen zeitlichen Aufwand muss ein MAV-Mitglied (nicht Vorsitzender) monatlich investieren?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten, weil es eine Rolle spielt, welche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen besucht werden, wie viele Anträge von Mitarbeitern die MAV erreichen, welche Beteiligungstatbestände die Mitwirkung der MAV erfordern und welche sonstigen Informationen oder Veranstaltungen die MAV zu bearbeiten oder durchzuführen hat. Mit allen Vorbehalten ist von einer zeitlichen Inanspruchnahme von 12 bis 15 Stunden monatlich auszugehen.

Die MAV-Mitglieder sind gemäß § 15 Abs. 2 MAVO zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

Welche weiteren Aufgaben und Beteiligungen an weiteren Gremien sind mit dem Amt des MAV-Vorsitzenden verbunden?

Keine

Wann sind die nächsten MAV-Wahlen? Können Sie Interessenten Mut machen, sich bei den Wahlen aufstellen zu lassen?

Der Wahltermin wurde im Erzbistum Freiburg auf den **29. März 2006** festgelegt.

Ich hoffe, dass genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit sind, sich bei den Wahlen aufstellen zu lassen.

Zur Motivation kann beitragen, dass die Interessenten sich um „ihr Arbeitsrecht“, ihre „Mitbestimmungsmöglichkeiten“ und damit „ihre Teilhabe am Verkündigungsauftrag“ kümmern müssen. Es warten interessante Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Arbeit in einem „netten Team“, Einblicke in Entscheidungsprozesse und, nicht zuletzt, das Gefühl bzw. die Erfahrung, für sich und andere etwas Gutes und Sinnvolles getan zu haben.

Ein Betrachter könnte ggf. den Eindruck gewinnen, dass die Institutionen der „Mitarbeiterbeteiligung“ z. T. wie in der Politik eine gewisse Eigendynamik entwickeln und Beschäftigung mit sich selbst betreiben. Wie sehen Sie das als „Insider“?

Diese Gefahr sehe ich nicht, weil die Mitarbeitervertreter ihre Tätigkeit „ehrenamtlich“ und neben ihrer Haupttätigkeit ausüben. Deshalb können sie auch immer wieder einmal in Konflikte geraten, ob eine interessante Fort-

bildung sich mit den dienstlichen Anforderungen vereinbaren lässt, und nach meiner Erfahrung verzichten sie im Zweifelsfall eher auf die Fortbildung.

Die Mitglieder der MAV müssen sehr viel Zeit und Energie für diese Aufgabe opfern und haben es in den Verhandlungen mit dem Dienstgeber nicht immer leicht. Wie können wir in der Dienstgemeinschaft die MAV besser unterstützen? Was wünscht sich die MAV von den MitarbeiterInnen? Was wünscht sich die MAV am meisten vom Dienstgeber?

- Interesse und Anerkennung für die MAV-Arbeit,
- Entlastung der MAV-Mitglieder bei der „eigentlichen Arbeit“,
- Rückmeldungen bzw. Beteiligung bei Fragen der MAV. So war z.B. die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu „Ihre Wünsche und Fragen an den Herrn Generalvikar anlässlich der Mitarbeiterversammlung“ sehr gering, was den Schluss nahe legt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Fragen haben???
- Anregungen, was die MAV für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun könnte,
- Vorschläge, wie die MAV besser (interessanter?) über ihre Arbeit berichten könnte,
- insgesamt Rückmeldungen, dass die Tätigkeit der MAV wahrgenommen wird.

Sie strahlen eine gewisse Freude bei Ihren Ansprachen oder Auftritten als MAV-Vorsitzender aus, die fast schon ansteckt. Was motiviert Sie zu dieser Zuversicht?

Vielen Dank für das Kompliment. Mir geht es bei diesen „öffentlichen Auftritten“ wie den Schauspielern, es ist stets eine gehörige Portion Lampenfieber dabei. Mich motiviert der Zuspruch, den ich bisher für diese Ansprachen/Auftritte erhalten habe und das nicht nur, weil ich mich wieder einmal „kurz gefasst habe“. Die Gewissheit, Themen getroffen zu haben, die auch meine Zuhörer ansprechen, und die Erfahrung, dass ich nicht alleine gelassen wurde, sondern immer zur rechten Zeit einen Hinweis, einen Text oder sonstige Unterstützung erfahren habe. Das ist der „Spaßfaktor“, ohne den wir keine Aufgabe erfüllen wollen.

Vielen Dank für das interessante Interview.

Christina Wagner