

# 40 SPANNENDE JAHRE: INTERVIEWS MIT ZEITZEUG\*INNEN

## VON WERTSCHÄTZUNG UND GRUNDLOYALITÄT

### Interview mit Prälat Dr. Robert Simon, früherer Generalvikar des Erzbischofs von München und Freising (Langfassung)

*Herr Prälat, Sie hatten als Generalvikar der Erzdiözese München und Freising einen umfangreichen Arbeitsbereich. Wieso haben Sie sich auch noch in die bayerische Regional-KODA eingebracht? Was war Ihnen dabei sehr wichtig*

**Dr. Robert Simon:** Ich war ursprünglich noch Personalchef der Erzdiözese, als ich Mitglied der bayerischen Regional-KODA wurde. Mein Vorgänger dort war Prälat Dr. Curt Genewein. Eines Tages hat mich mein Chef, Kardinal Wetter, darüber informiert, dass Prälat Genewein sein Amt in der Regional-KODA abgeben wolle. So habe ich es 1987 parallel zu meiner neuen Aufgabe als stellvertretender Generalvikar übernommen. Das war zwar viel Arbeit, aber nach einiger Zeit habe ich gemerkt, dass es sich lohnt, sich zu engagieren. Ich wollte die Regional-KODA nicht einfach nur als eine zusätzliche Aufgabe ansehen, sondern mich ernsthaft mit den dort behandelten Themen befassen.



Prälat Dr. Robert Simon

*Sie hatten eine starke Entscheidungskompetenz in der Regional-KODA. Als Generalvikar konnten Sie sehr schnell sagen, was für die Dienstgeberseite aus Ihrer Sicht ging und was nicht ging. Hat das manche Verfahren beschleunigt?*

**Dr. Robert Simon:** Ja, schon. Man konnte bei den Verhandlungen schnell ahnen, ob das Ganze einen Sinn hat oder ob es ohnehin keine Zustimmung bei den Arbeitgebern findet.

Mein Eindruck war, dass es außerdem für die Mitarbeiterseite wichtig war zu sehen, dass der Regional-KODA auch von der Arbeitgeberseite her einige Mitglieder angehörten, die in ihrer Diözese etwas zu sagen hatten. So konnte vermieden werden, dass man stundenlang diskutierte und dann fand sich doch keine Zustimmung.

Deshalb war ich regelmäßig bei den Sitzungen der Regional-KODA, um die Diskussionen „hautnah“ zu verfolgen. Dadurch hatte ich immer den aktuellen Stand parat und konnte auch der Mitarbeiterseite Respekt zollen. Ich wollte ja die berechtigten Anliegen der Mitarbeiter anerkennen und diese ernst nehmen.

*Das Klima in der Regional-KODA war also überwiegend von Wertschätzung füreinander geprägt?*

**Dr. Robert Simon:** Natürlich haben die Mitarbeiter versucht, das Beste für sich herauszuholen. Das ist ganz normal, auch wenn einige Wenige kämpferisch gegenüber der Arbeitgeberseite eingestellt waren. Ich nenne keine Namen, aber da hätte ich mir manchmal ein bisschen mehr Grundsympathie für den Arbeitgeber Kirche gewünscht.

Insgesamt ging es aber nicht so bissig zu, wie es nicht selten bei Tarifverhandlungen außerhalb der Kirche der Fall ist. Die KODA hat in der Regel immer versucht zusammenzukommen, auch wenn es Materien und Tage gab, wo ich mich gefragt habe, ob wir wohl ein Einvernehmen erzielen könnten. Gerade deshalb war es mir aber auch wichtig, regelmäßig dabei zu sein und zu zeigen, dass ich die Arbeitnehmerseite ernstnehme. Insgesamt war die Stimmung nie so schlecht, dass wir uns nicht am Abend – Arbeitnehmer und Arbeitgeber bunt gemischt – auf ein Glas Wein oder Bier zusammengesetzt hätten. Für mich war das ein Zeichen, dass das Grundvertrauen zueinander bestand.

## Gerechte Entlohnung und Fortbildungen

*Welche Inhalte waren Ihnen in der Zeit Ihrer Mitgliedschaft in der bayerischen Regional-KODA besonders wichtig?*

**Dr. Robert Simon:** Es gab im Grunde keine einheitliche Themenfolge, sondern es war mal dieses oder jenes wichtig. Manche Punkte sind auch immer wieder in unterschiedlichen Zusammenhängen aufgetaucht, zum Beispiel die Frage der gerechten Entlohnung. Darf die Kirche bei manchen Anliegen so kleinlich sein, ohne unglaublich zu werden? Ich glaube nicht, dass wir als Kirche im Allgemeinen hinter dem zurückgeblieben sind, was im öffentlichen Dienst ausgehandelt wurde.

Ein anderer wichtiger Punkt waren die Fortbildungen und die Frage nach der dafür vom Dienstgeber zugestandenen Zeit. Mir war es wichtig, dass sich kirchliche Mitarbeiter immer möglichst gut fortbilden konnten.

Ein weiterer Punkt, der aber nur selten als eigenes Thema zur Sprache kam, war die Frage der Grundloyalität der Mitarbeiter zum Arbeitgeber Kirche. Ich habe da schon immer wieder einmal darauf hingewiesen, dass wir nicht im „luftleeren Raum“ arbeiten, sondern für einen kirchlichen Arbeitgeber. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich bewusst sein, dass sie für die Kirche arbeiten. Ich glaube, das ist in den meisten Fällen gelungen.

*Das heißt, der Dritte Weg hat sich in Ihren Augen bewährt?*

**Dr. Robert Simon:** Ja, ich denke schon. Ich war ja ziemlich lange Mitglied der Regional-KODA, von 1987 bis 2008, und habe viele Sitzungen erlebt.

Ich hatte allerdings manchmal Mühe, die Beschlüsse der Regional-KODA der Ordinariatssitzung zu vermitteln. Ich habe die Beschlüsse dort vorgetragen und um Zustimmung gebeten. Aber den meisten Kolleginnen und Kollegen war das dann zu theoretisch, weil sie beim Entstehungsprozess nicht beteiligt waren. So wurde in unserer Diözese nach einiger Zeit beschlossen, dass zwei, drei Mitglieder der Ordinariatskonferenz sich der Beschlüsse in besonderer Weise annehmen sollten, um sie jeweils auf ihre Stichhaltigkeit hin zu prüfen und den Bischöfen zur Inkraftsetzung zu empfehlen.

*Was war nach Ihrer Einschätzung der größte Erfolg der bayerischen Regional-KODA?*

**Dr. Robert Simon:** Den größten Erfolg sehe ich im Atmosphärischen: Dass man zusammengekommen ist, miteinander gearbeitet hat, auch Konflikte durchgetragen und bei allem im Interesse der Kirche gearbeitet hat.

Ich habe nämlich den Eindruck, als hätten am Anfang sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber Vorbehalte gehabt, ob die Arbeit in der KODA funktionieren könne. Diese Skepsis ist im Laufe der Zeit gewichen.

*Wie haben Sie in der Regional-KODA Beschlüsse herbeigeführt? Waren diese einhellig oder gar einstimmig? Oder hat die bloße Mehrheit gereicht?*

**Dr. Robert Simon:** Für das Zustandekommen von Beschlüssen gab es rechtsverbindliche Regelungen. Es war klar, mit welchen Mehrheiten Beschlüsse gefasst werden konnten. Die Verfahren waren aber ziemlich unterschiedlich, je nachdem, um welches Thema es sich gehandelt hat. Manches Thema wurde monatelang behandelt und wir sind kaum vorangekommen. Andere Themen waren sofort „gelaufen“.

Ich persönlich habe für mich in schwierigen Verhandlungen bisweilen Zwischenergebnisse formuliert, die ich dann, wenn die Verhandlungen weiterhin schwierig waren, in die Diskussion eingebracht habe: „Gestern haben wir diesen Punkt verhandelt und ein Zwischenergebnis erreicht. Könnten wir das nicht noch einmal herausholen, um zu einem Ergebnis zu kommen?“ Es war mir wichtig, dass wir am Abend nicht zerstritten auseinandergehen. Das ist in der Regel gelungen, weil die meisten Sitzungen mehrtägig waren und man nicht am ersten Tag mitten in der Diskussion aufhören musste und nach Hause gefahren ist.

*Was würden Sie heute der bayerischen Regional-KODA aus der zeitlichen Distanz heraus für die Zukunft mitgeben wollen?*

**Dr. Robert Simon:** Ich habe es schon vorhin erwähnt, dass die Regional-KODA in meinen Augen ein wichtiger Bereich war und ist, um grundsätzlich die Atmosphäre zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern positiv zu beeinflussen. Ich glaube, je komplizierter die Situation für die Kirche insgesamt wird, umso wichtiger ist es, dass die Menschen, die unmittelbar für die Kirche arbeiten, innerlich keine große Distanz zu ihr „pflegen“. Man sollte die KODA auch als einen wichtigen Bereich sehen, wo diese Grundloyalität ihren Platz hat.

Ich wünsche der bayerischen Regional-KODA deshalb für die Zukunft vor allem gute neue Mitglieder, die diese Grundloyalität der Kirche gegenüber aufbringen.

*Interview: Gabriele Riffert*

*Das Gespräch fand am 13. Juni 2018 in München statt.*

