

**A**uch die Kirche muss sich der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung stellen und darauf reagieren. Doch es gibt einen kirchlichen Sonderweg, der zeigt, dass wirtschaftliches und christliches Handeln in Einklang zu bringen sind. Auf eine Bestandsaufnahme des kirchlichen Arbeitsrechts folgen Anregungen, wie es in Zukunft angewandt und weiter entwickelt werden kann. Diese Broschüre wurde erstellt und herausgegeben vom Sachausschuss Arbeitswelt und Soziales des Diözesanrats der Katholiken im Erzbistum Köln.

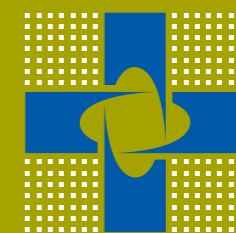
Kirche als Arbeitgeber

Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Köln



# Kirche als Arbeitgeber

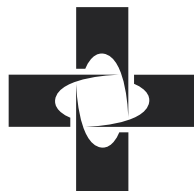
Anspruch, Realität  
und Perspektiven



DIÖZESAN  
RAT DER KATHOLIKEN  
IM ERZBISTUM KÖLN

Kirche als Arbeitgeber

Anspruch, Realität und Perspektiven



DIÖZESAN  
RAT DER KATHOLIKEN  
IM ERZBISTUM KÖLN

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	4
<b>Einführung</b>	5
<b>I. Bestandsaufnahme</b>	
1. Umfang und Art kirchlicher Arbeitsverhältnisse	7
2. Auswirkungen der Finanzkrise auf kirchliche Arbeitsverhältnisse	7
<b>II. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten nach der katholischen Soziallehre unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst</b>	
1. Bedeutung der Arbeit für den Menschen	11
2. Eigenart des kirchlichen Dienstes	11
<b>III. Kirchliches Arbeitsrecht und staatliches Recht</b>	
1. Verfassungsrechtliche Prinzipien	13
2. Neuere Entwicklungen	13
3. Grundordnung des kirchlichen Dienstes	15
4. Individualrechtliche Besonderheiten kirchlicher Arbeitsverhältnisse	16
5. Kollektives Arbeitsrecht und Besonderheiten kirchlicher Regelungen	
a. Koalitionsfreiheit	17
b. Prinzip „Dritter Weg“	18
c. KODA-Regelungen	18
ca. Zentral-KODA	19
cb. Bistum bzw. Regional-KODA	19
cc. Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des deutschen Caritasverbandes	19
cd. Beschlussfassung	20
d. Mitarbeitervertretungsrecht (MAVO)	20
6. Rechtsschutz in kirchlichen Arbeitsverhältnissen	23
<b>IV. Vergleichender Überblick des Arbeitsrechts in der Kirche zu außerkirchlichen Regelungen</b>	
1. Vergleich der MAVO mit den Mitbestimmungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes	26
2. Vergleich individualrechtlicher Regelungen	
a. Punktueller Vergleich einzelner Arbeitsvertragsbedingungen	28
b. Bestandschutz im Arbeitsverhältnis	29
<b>V. Maßnahmen zum Erhalt kirchlicher Arbeitsplätze in finanziellen Krisenzeiten</b>	
1. Vorrangige Sparmaßnahmen	31
2. Rückzug auf Kernaufgaben	32
3. Outsourcing	33
<b>VI. Verlagerung von Arbeitsrechtsregelungen auf die betriebliche Ebene</b>	
1. Generelle Fragestellung	34
2. Öffnungsklauseln in Vergütungsordnungen	35
3. Spartentarife oder Haustarife als Alternative zu den Arbeitsvertragsrichtlinien	36
<b>VII. Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht der Kirchen</b>	
1. Tarifverträge statt Dritter Weg	37
2. Verbesserung von Rechten der Mitarbeitervertretungen in der MAVO	37
3. Mitbestimmung in Aufsichtsorganen	38
4. Rechtsvereinfachung	39
5. Zugang zur staatlichen Gerichtsbarkeit auch in kollektiven Rechtsstreitigkeiten	39
<b>VIII. Veränderungen hinsichtlich Entlohnung und Bestand kirchlicher Arbeitsverhältnisse</b>	
1. Stärkere Gewichtung von Leistung und Verantwortung gegenüber Alter und Dienstzeit	41
2. Familienkomponente bei den Arbeitsbedingungen	43
3. Kündigungsschutz	44
4. Änderung der Loyalitätsanforderungen an kirchliche Mitarbeiter	44
<b>IX. Erhalt des kirchlichen Sonderweges im Arbeitsrecht</b>	
1. Gefährdung des Proprium des kirchlichen Dienstes durch die Einstellung nicht christlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	45
2. Problem der Tarifautomatik	45
<b>X. Vorschläge für die Praxis</b>	
1. Förderung von Mitarbeitervertretungen	46
2. Stellenanzeigen mit Altersbegrenzungsklauseln	48
3. Gleichbehandlung von Frauen	48
4. Schutz vor Mobbing	48
5. Mitarbeitermotivation	49
<b>Schlusswort</b>	51
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	52
<b>Literaturverzeichnis</b>	53

Im Jahre 1997 wurde die gemeinsame Erklärung der evangelischen und der katholischen Kirche zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland unter dem Titel „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ veröffentlicht.

In dieser Stellungnahme heißt es zum eigenen wirtschaftlichen Handeln der Kirchen: *„Die Kirchen sind als Arbeitgeber, Eigentümer von Geld- und Grundvermögen, Bauherr oder Betreiber von Einrichtungen und Häusern auch wirtschaftlich Handelnde. Sie können nicht Maßstäbe des wirtschaftlichen Handelns formulieren und öffentlich vertreten, ohne sie auch an sich selbst und das eigene wirtschaftliche Handeln anzulegen. Mit Recht wird dies als eine Frage der Glaubwürdigkeit angesehen...“*<sup>1</sup>

Im weiteren Text wird auf die Verpflichtungen der Kirchen als große Arbeitgeber eingegangen:

*„Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie – nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber – gefordert, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten), für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen...“*<sup>2</sup>

Wer bewerten will, ob und inwieweit die Kirche diesen selbst gesetzten Maßstäben gerecht wird, muss sich zunächst einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Regelungen der Kirche verschaffen. Dies erfolgt im ersten Teil dieser Schrift.

Im zweiten Teil möchten wir Anregungen für das kirchliche Arbeitsrecht selbst sowie für das Miteinander in kirchlichen Dienstverhältnissen geben.

Köln, im März 2006

Thomas Nickel  
Vorsitzender des Diözesanrates

Dr. Erwin Bürgel  
Vorsitzender des Sachausschusses Arbeitswelt

<sup>1</sup> Gemeinsames Wort, Ziffer 244

<sup>2</sup> Gemeinsames Wort, Ziffer 245

*„Nach Berlin, Hamburg, Trier und Aachen hat nun auch das Erzbistum Köln einschneidende Sparmaßnahmen angekündigt. Der Kölner Erzbischof Kardinal Meisner und Generalvikar Schwaderlapp stellten am Freitag in Köln unter dem Titel ‚Zukunft heute‘ ein 90-Millionen-Eurosparprogramm bis zum Jahr 2007 vor. Das entspricht etwa 20 Prozent der Ausgaben aus Kirchensteuermitteln. Etwa 350 von mehr als 5.000 Stellen sollen abgebaut werden. Vorgesehen sind Kürzungen von 45 Millionen Euro in der Gemeindeseelsorge.“*

Mit diesen Worten fasste die FAZ die Veröffentlichung des Projekts „Zukunft heute“ zusammen.<sup>3</sup>

Den Ernst der Lage hatte für das Erzbistum Köln Generalvikar a.D. Norbert Feldhoff bereits in einem Vortrag vom 28. Januar 2004 unmissverständlich klargestellt, indem er erklärte:

*„Wenn wir auf Dauer eine geringere Finanzkraft haben, kommen wir nicht umhin, auch Personal abzubauen. Ich befürchte, dass es in manchen Fällen auch nicht ohne Kündigungen geht. Im Erzbistum Köln haben wir dies jedenfalls schon in der Vergangenheit nicht völlig ausschließen können.“*<sup>4</sup>

In anderen Diözesen wird aus Kostengründen die Struktur der Pfarreien erheblich verändert. So berichtete die FAZ am 16.1. 2006, dass die 249 Pfarrgemeinden des Bistums Essen bis zum Jahre 2008 zu 42 Pfarreien zusammengelegt werden sollen.

Immer wieder hat sich die verfasste Kirche selbst ebenso wie kirchliche Verbände und Organisationen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten mit Vorschlägen, Kritik und Anregungen in die öffentliche Diskussion zur Frage des Erhalts von Arbeitsplätzen und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze eingemischt. Wer Grundsätze reklamiert, ein bestimmtes Verhalten von Dritten einfordert, Vorschläge zur Regelung der Ordnung des Arbeitslebens in den gesellschaftspolitischen Diskurs einbringt, muss sich fragen lassen, wie er es denn in seiner eigenen Organisation hält. Dies gilt um so mehr, als die Kirchen in der Bundesrepublik der zweitgrößte Arbeitgeber überhaupt sind.

Die Beantwortung der Fragen, was im kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht gut und was schlecht geregelt ist, was reformbedürftig ist und welche Unterschiede zu arbeitsrechtlichen Regelungen außerhalb des kirchlichen Dienstes bestehen, bedingt zunächst eine Feststellung des Ist-Zustands. Da aber auch die Kirche auf Dauer nicht mehr Geld ausgeben kann als sie einnimmt, soll zunächst ein Blick auf die Finanzlage sowie die Zukunftsprognosen der weiteren finanziellen Entwicklung geworfen werden.

Im folgenden sollen sowohl die Grundsätze der katholischen Soziallehre zum Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt als auch eine Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht sowie ein Vergleich zu außerkirchlichen Arbeitsregelungen gegeben werden.

<sup>3</sup> FAZ vom 2. 10. 2004

<sup>4</sup> Feldhoff „Kirchenfinanzen – womit Gemeinden und kirchliche Einrichtungen in Zukunft rechnen dürfen/müssen“

Dieser Überblick über die Grundstrukturen kirchlichen Arbeitsrechts soll kirchliche Dienstgeber und kirchliche Beschäftigte zugleich motivieren, sich als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die zu wählenden Mitarbeitervertretungen zu engagieren bzw. sich als Dienstgeber der positiven Aspekte solcher Mitarbeitervertretungen bewusster zu werden.

Unser Dank für Anregungen und Informationen gilt den sach- und fachkundigen Referenten, die den Sachausschuss „Arbeitswelt und Soziales“ des Diözesanrates bei dieser Ausarbeitung unterstützt haben:

Herrn Werner Heer  
Hauptabteilungsleiter Verwaltung des Generalvikariats Köln

Herrn Hermann-Joseph Spohr  
Leiter der Abteilung Finanz- und Rechnungswesen des Generalvikariats Köln

Frau Professor Dr. Elisabeth Jünemann

Frau Monika Koch  
Geschäftsführerin der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen im Bistum Aachen

Frau Mechthild Alberts  
ehemalige Vorsitzende der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Köln

Viele Fotos dieser Publikation stammen aus dem Projekt „Gesichter im Erzbistum Köln“ von Karlheinz Jardner.

Sehen Sie auch unter:  
[www.gesichter-erzbistum-koeln.de](http://www.gesichter-erzbistum-koeln.de)

## I. Bestandsaufnahme

### 1. Umfang und Art kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Zahl kirchlicher Arbeitsverhältnisse in Deutschland kann nur geschätzt werden, da eine genaue Erfassung angesichts der Vielzahl kirchlicher Arbeitgeber bislang nicht vorgenommen worden ist, allgemein wird angenommen, dass ca. 1.400.000 Beschäftigte im kirchlichen Dienst stehen und die Kirchen damit nach dem öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland sind.<sup>5</sup>

Kirchliche Arbeitgeber in diesem Sinne sind nicht nur die verfassten Kirchen, sondern auch Verbände, Vereine und Einrichtungen, die der Kirche so zugeordnet sind, dass sie, wie das Bundesverfassungsgericht erklärt hat, „nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen.“<sup>6</sup>

Dem folgend hat auch das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass von einer kirchlichen Einrichtung dann zu sprechen sei, wenn die von dieser Einrichtung wahrzunehmende Aufgabe sich als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche darstelle.<sup>7</sup>

Die bedeutendste selbständige kirchliche Einrichtung in diesem Sinne ist der Deutsche Caritasverband mit seinen ihm zugehörigen Fachverbänden, wie Sozialdienst Katholischer Männer, Sozialdienst Katholischer Frauen oder Malteser Hilfsdienst. Allein in den dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen werden mehr als 500.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Die diese Vereine und Verbände leitenden Vorstände sind in der Regel ehrenamtlich tätig und in diesen Zahlen nicht erfasst.

Hinsichtlich des rechtlichen Status von Beschäftigungsverhältnissen im kirchlichen Dienst wird unterschieden zwischen Ordensangehörigen, Geistlichen und Kirchenbeamten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sowie privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmern.<sup>8</sup>

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf privatrechtlich begründete Beschäftigungsverhältnisse, also auf die mit Abstand größte Beschäftigten-gruppe innerhalb der Kirche und ihrer Einrichtungen.

Die Bandbreite kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist erheblich. Beschäftigt werden in der verfassten Kirche z.B. Küster, Organisten und Erzieherinnen; in den kirchlichen Einrichtungen zum Beispiel: Lehrkräfte, Pflegekräfte und Ärzte, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen und Verwaltungsangestellte.

### 2. Auswirkungen der Finanzkrise auf kirchliche Arbeitsverhältnisse

Dass die Finanzlage in kirchlichen Bereichen teilweise ähnlich desolat wie in Bund, Ländern und Gemeinden ist, wurde zu Beginn des Jahres 2003 durch die finanziellen Turbulenzen im Erzbistum Berlin deutlich. Zur Tilgung eines aufgehäuften Schulden-

<sup>5</sup> vgl. Rheinischer Merkur, 1.4.2004.

<sup>6</sup> Beschluss vom 11.10.1977, in BVerfGE 46, 73

<sup>7</sup> vgl. BAGE 29, 405 (410) und Weth/Wern NZA 1998 Seite 118

<sup>8</sup> vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, Seiten 156 und 157



Gabriele Hähner, Kath. Ehe-, Lebens- und Familienberatung, Wuppertal

berges von 128 Millionen Euro<sup>9</sup> beschloss die Deutsche Bischofskonferenz in ihrer Frühjahrsvollversammlung, dass die anderen 20 Bistümer sich an der Sanierung des Erzbistums Berlin beteiligen sollten. Auch betriebsbedingte Kündigungen von Arbeitsverhältnissen werden in solchen oder ähnlichen Situationen erwogen.

Da die Personalkosten bei jeder kirchlichen Einheit den wesentlichen Teil der Ausgaben bilden, kann zu Perspektiven kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse nicht Stellung genommen werden ohne Berücksichtigung der Einnahmensituation.

Die Kirche und ihre Einrichtungen erzielen Einnahmen durch Kirchensteuern, Vermögenseinnahmen und öffentliche Zuschüsse sowie – in Vergleich zu den vorgenannten Positionen – geringfügige Einkünfte aus Kollekten und Spenden. Die wesentlichen Einnahmen der verfassten Kirche werden durch Kirchensteuern erzielt.

Das Erzbistum Köln weist von allen deutschen Diözesen den höchsten prozentualen Anteil an Kirchensteuereinnahmen, nämlich 16,5 %, auf. Aufgrund eines interdiözesanen Finanzausgleichs verbleiben dem Bistum aber insgesamt nur 10,5 % der Einnahmen

Während früher davon ausgegangen wurde, dass die Einnahmen aus Kirchensteuern 75 bis 90 % der Gesamteinnahmen der Diözesen betragen, hat sich dieser Anteil inzwischen erheblich reduziert und beträgt zum Beispiel im Haushaltsplan 2004 des Erzbistums Köln nur noch 60 %.<sup>10</sup>

Allein die Steuerreform per 1. 1. 2004 führte zu Mindereinnahmen von 40 Millionen Euro, die noch durch Entnahmen aus Rücklagen gedeckt werden konnten.<sup>11</sup>

Die voraussichtlichen Einnahmeverluste an Kirchensteuern werden die kirchlichen Haushalte auch in den nächsten Jahren erheblich belasten. Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern hat das Erzbistum Köln das Projekt „Zukunft heute“ beschlossen. Generalvikar Schwaderlapp weist in der Erklärung darauf hin, dass sich das Haushaltsdefizit ohne die vorgesehenen Einsparmaßnahmen von Jahr zu Jahr vergrößern würde und zwar von einem Defizit im Jahre 2005 von 71 Millionen Euro über 84 Millionen Euro im Jahre 2006 auf 86 Millionen Euro im Jahre 2007. Um einen ausgeglichenen Haushalt zu erreichen, in dem die Ausgaben nicht höher als die Einnahmen sind, sollen deshalb die jährlichen Ausgaben des Erzbistums um 90 Millionen Euro reduziert werden. Dies entspricht etwa 20 % der Ausgaben aus Kirchensteuermitteln.<sup>12</sup>

Dies geht nicht ohne massive Einschnitte, die aus Sicht von Kardinal Meisner aber nötig sind um „auch in Zukunft mit Fantasie und Gottvertrauen die frohe Botschaft verkünden“ zu können.<sup>13</sup>

Im Hinblick darauf, dass nach allen Prognosen mit einem Rückgang der Kinderzahlen um 4 % jährlich zu rechnen ist, soll allein die Zahl der in den katholischen Kindergärten gehaltenen Gruppen von derzeit ca. 2.500 auf etwa 1.600 Gruppen reduziert werden.<sup>14</sup>

Allein diese Zahl zeigt, dass es zu Kündigungen von kirchlichen Arbeitsverhältnissen kommen wird, die zwischenzeitlich bereits ausgesprochen worden sind. Gründe für die Einnahmeausfälle sind zunächst die wirtschaftliche Stagnation und der damit verbundene Anstieg der Arbeitslosigkeit sowie die Steuerreform. Das Kirchensteueraufkommen wird auch aus demografischen Gründen abnehmen: Die Bevölkerung wird älter und die Zahl der Erwerbstätigen sinkt. Hinzu kommt die anhaltende Tendenz zum Kirchenaustritt. Zwischen 1990 und 2002 hat sich die Zahl der Katholiken um mehr als 2 Millionen bundesweit verringert.<sup>15</sup>

<sup>9</sup> FAZ vom 12. März 2003

<sup>10</sup> Feldhoff, Kirchenfinanzen, S. 3

<sup>11</sup> Feldhoff, a.a.O.

<sup>12</sup> Schwaderlapp, Zukunft heute

<sup>13</sup> Meisner, Zukunft heute

<sup>14</sup> Zukunft heute

<sup>15</sup> Spiegel Nr. 42/2004

Soweit Einnahmen aus Kapitalanlagen erzielt werden, dienen diese Anlagen, z.B. Erträge aus Wertpapierdepots, zum größten Teil zur Vorsorge für Pensionsverpflichtungen, die die Kirchen gegenüber ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eingegangen sind. Die Finanzierung sozialer Dienste und von Bildungseinrichtungen erfolgt zum Teil durch Eigenmittel, zum weitaus größeren Teil jedoch durch öffentliche Zuschüsse. Die Kindergärten werden zu jeweils 40 % der Sach- und Personalkosten durch Stadt und Land finanziert, der Trägeranteil beläuft sich auf ca. 20 %.

Der staatliche Finanzierungsanteil bei Bistumsschulen beträgt nach dem Gesetz grundsätzlich 94 % der Kosten. Der Landtag NRW hat jedoch beschlossen, den Finanzierungsanteil der Personal- und Betriebskosten für 2005 auf 92,5 % abzusenken.<sup>16</sup> Da das Erzbistum Köln auf eine besonders gute personelle und sachliche Ausstattung dieser Schulen Wert legt, werden aber zur Zeit nur 87 % der Kosten durch die öffentliche Hand refinanziert.<sup>17</sup>

Es erscheint zumindest mittel- und langfristig fraglich, ob diese öffentlichen Zuschüsse aufrecht erhalten bleiben angesichts der sich stetig vergrößernden Finanzprobleme der öffentlichen Hand.

In diesem Zusammenhang wird auf die Leistungen des Staates, die aufgrund des Reichsdeputationshauptschlusses aus dem Jahre 1803 als Entschädigungen für Enteignungen an die Kirchen gezahlt werden, hingewiesen. Mit diesen Überweisungen werden die Gehälter einiger Bischöfe und Domkapitulare sowie Zuschüsse zu Pfarrergehältern gezahlt.

Allerdings hat der Staatsrechtler Isensee in einem Interview mit der Kirchenzeitung vom 21. 2. 2003 erklärt, dass die Öffentlichkeit wenig Sinn für die historische Begründung derartiger Staatsleistungen habe und diese Finanzierungsquelle daher seitens der Kirchen auf Dauer nicht als verlässlich bezeichnet werden könne.<sup>18</sup>

Die Ausgabenseite kirchlicher Haushalte ist seit Jahren trotz eingeleiteter Sparmaßnahmen von steigenden Kosten geprägt. Dies gilt für Sach- und Personalkosten. Ausgaben aller Art wie allgemeine Betriebskosten, Erhaltungs- und Renovierungskosten des Gebäudebestandes, Versicherungskosten und öffentliche Gebühren und Beiträge sowie Personalkosten durch Lohnerhöhungen erhöhen sich kontinuierlich. Bezogen auf den Gesamthaushalt 2003 des Erzbistums Köln werden ca. 60 % für direkte und indirekte Personalkosten aufgewandt.<sup>19</sup>

#### Festzuhalten ist:

Die Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben in den Haushalten der Kirchen und der kirchlichen Einrichtungen öffnet sich immer mehr.

So kann der Gesamthaushalt des Erzbistums Köln für das Jahr 2005 mit einem Volumen von rund 678 Millionen Euro nur durch eine Entnahme aus den Rücklagen des Bistums von voraussichtlich 55 Millionen Euro ausgeglichen werden. Dabei geht der Haushaltsplan für 2005 hinsichtlich der Kirchensteuereinnahmen im Vergleich zum Jahre 2004 davon aus, dass diese noch einmal 3 % geringer sein werden.<sup>20</sup>

Hinsichtlich der kirchlichen Arbeitsverhältnisse bedeutet dies, wie im Projekt „Zukunft heute“ unmissverständlich klargestellt wird, dass in erheblichem Umfang Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entlassen werden.

Reichsdeputationshauptschluss

Zukunft heute



Robert Boecker, Kirchenzeitung für das Erzbistum Köln

<sup>16</sup> vergl. Rheinische Post vom 22. 1. 2004.

<sup>17</sup> Spohr, Informationen gegenüber dem Diözesanrat

<sup>18</sup> Isensee, Kirchenzeitung für des Erzbistum Köln vom 27. Juni 2003

<sup>19</sup> Spohr, a.a.O.

<sup>20</sup> Kirchenzeitung Köln vom 4. 2. 2005

So heißt es:

„Rund 350 Mitarbeiter werden von den Sparmaßnahmen betroffen sein. Für sie werden wir die Regelungen zur Altersteilzeit und Vorrubbestandsregelungen großzügig anwenden. Eine solche Lösung werden wir jedoch nicht für alle von Sparmaßnahmen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln können. Mit den Mitarbeitervertretungen haben wir darum einen Mustersozialplan entwickelt. Im Einzelfall jedoch werden wir auch Kündigungen nicht ausschließen können.“<sup>21</sup>

Katholische Büchereien sind ein Fundament christlicher Bildung.



<sup>21</sup> Zukunft heute, Seite 15

## II. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten nach der katholischen Soziallehre unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst

### 1. Bedeutung der Arbeit für den Menschen

Papst Johannes Paul II. hat in seiner Enzyklika „Laborem Exercens“ betont, dass die Arbeit eine „*fundamentale Dimension der Existenz des Menschen auf Erden*“ darstelle.<sup>22</sup> Er bezeichnet den Menschen als Subjekt der Arbeit und erklärt weiter: „*Als Person arbeitet er und vollzieht die verschiedenen Handlungen, die zum Arbeitsprozess gehören; unabhängig von ihrem objektiven Inhalt müssen diese alle der Verwirklichung seines Menschseins dienen, der Erfüllung seiner Berufung zum Personsein, die ihm eben aufgrund seines Menschseins eigen ist.*“<sup>23</sup>

Laborem Exercens

Durch die Arbeit wird nach der Enzyklika nicht nur die Natur umgewandelt und den Bedürfnissen des Menschen angepasst, sie dient auch der Selbstverwirklichung des Menschen.<sup>24</sup>

Die Arbeit ist nach Kardinal Höffner der Weg zur Selbstentfaltung des Menschen.<sup>25</sup> So heißt es in dem Wort des Rates der evangelischen Kirchen und der deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland aus dem Jahre 1997: „*Auch in Zukunft wird die Gesellschaft dadurch geprägt sein, dass die Erwerbsarbeit für die meisten den bei weitem wichtigsten Zugang zur eigenen Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schafft.*“<sup>26</sup>

Aus allen kirchlichen Erklärungen ergibt sich, dass im Mittelpunkt der Frage nach dem Arbeitsverhältnis die Person steht. Was kommt ihr gerechterweise zu?

Dazu gehört es nach dem Gemeinsamen Wort,<sup>27</sup> dass Mitbestimmungsregelungen und humane Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern persönliche Entfaltungs- und Beteiligungschancen einräumen.

Dazu gehört es weiter, dass die Arbeitswelt und die Gesellschaft insgesamt kinder- und familienfreundlicher gestaltet werden, dass auch „Zeitsouveränität“ und eine „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ erfolgen.<sup>28</sup>

### 2. Eigenart des kirchlichen Dienstes

Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst werden ebenso wie andere Arbeitsverhältnisse bestimmt durch die Profession, die Person und die jeweilige Organisation, in der die Person ihre Profession ausübt. Hinzu kommt für kirchliche Arbeitsverhältnisse die Religion.

Die Kirche versteht ihren Dienst als Teilhabe am Heilswerk Christi. Es geht nicht nur um die Nachfolge des einzelnen im Dienst am Menschen, sondern auch um das Zusammenstehen vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“ (2 Kor 8,4), in einer Dienstgemeinschaft.<sup>29</sup> Während es in der Wirtschaft begriffsnötig um die Erzielung von Gewinnen, um Haben geht, wird der kirchliche Dienst durch die Heilsbotschaft bestimmt.

Gemeinschaft des Dienstes

<sup>22</sup> Laborem Exercens, Ziffer 4

<sup>23</sup> a.a.O. Ziffer 6

<sup>24</sup> a.a.O. Ziffer 9

<sup>25</sup> Höffner „Christliche Gesellschaftslehre“, S. 121

<sup>26</sup> Gemeinsames Wort, Ziffer 155

<sup>27</sup> a.a.O. Ziffer 155

<sup>28</sup> a.a.O. Ziffern 154 und 193

<sup>29</sup> Jünemann „Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach der katholischen Soziallehre“

„In der Kirche geht es um das Bezeugen der Wahrheit über den Menschen und die Welt.“<sup>30</sup>

Missachten allerdings kirchliche Organisationen die Logik der Ökonomie, so werden sie ebenso wie andere Subjekte des Wirtschaftslebens unfähig zu Dienstleistungen. Die Gestaltung der Besonderheit des kirchlichen Dienstes ist angelegt auf Beteiligungsgerechtigkeit.<sup>31</sup>

„Zum kirchlichen Auftrag jeder Einrichtung gehört es, Gerechtigkeit zu fördern und gegen Ungerechtigkeit zu kämpfen. Auch dort, wo es um die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geht. Und denen kommt als Personen das Recht auf Beteiligung zu.“

Arbeit, die der persönlichen Entfaltung dient, braucht Beteiligungschancen. Es geht um Partizipation. Beteiligung, Partizipation, Teilnahme und Teilhabe am Geschehen, verantwortliches Handeln, das ein Schicksal nicht der Entscheidung eines wohlmeinenden Diktators, in welcher konkreten Gestalt auch immer, überlässt, ist in einer christlichen geprägten demokratischen Gesellschaft eigentlich eine Selbstverständlichkeit.“<sup>32</sup>

Auch für den kirchlichen Dienst gilt selbstverständlich der Grundsatz der Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen. So heißt es auch in dem Schreiben der römischen Glaubenskongregation zur Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt.<sup>33</sup>

„Frauen sollen in der Welt der Arbeit und des gesellschaftlichen Lebens gegenwärtig sein und zu verantwortungsvollen Stellen Zugang haben, die ihnen die Möglichkeit bieten, die Politik der Völker zu inspirieren und neue Lösungen für die wirtschaftlichen und sozialen Probleme anzuregen.“

Beteiligungsgerechtigkeit

Chancengerechtigkeit



Ilsetraud Ix, Dipl. Theologin,  
Vilje-Gymnasium, Liblar

<sup>30</sup> Jünemann, a.a.O.

<sup>31</sup> a.a.O.

<sup>32</sup> Jünemann, a.a.O.

<sup>33</sup> Vgl. Rheinischer Merkur vom 5.8.2004 (Nr. 32)

### III. Kirchliches Arbeitsrecht und staatliches Recht

#### 1. Verfassungsrechtliche Prinzipien

Zwar gelten auch für die Kirchen, wie für alle anderen Arbeitgeber, die staatlichen Gesetze, jedoch ist ihnen durch das Grundgesetz das Recht zur Selbstbestimmung und Selbstverwaltung garantiert. Artikel 140 GG hat die Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung über die Kirchen und Religionsgesellschaften inkorporiert, so dass Artikel 137 Abs. 3 WRV gilt:

„Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“

Durch die Anerkennung der Kirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts – Artikel 137 Abs. 5 WRV – bleibt es den Kirchen unbenommen, ihre Dienstverhältnisse nach öffentlich-rechtlichen Grundsätzen zu ordnen, ohne dabei den Normen des Arbeitsrechts zu unterliegen.<sup>34</sup>

Die Kirchen können ihre Dienstverhältnisse aber auch vollständig oder zum Teil privatrechtlich regeln. Die gesamte Ordnung des kirchlichen Dienstes unterliegt dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 GG i. V. m. 137 Abs. 3 WRV, so dass davon nicht nur die kirchliche Ämterorganisation, sondern auch die Begründung jedes Arbeitsverhältnisses aufgrund privatrechtlicher Regelung erfasst wird.

Die Selbstbestimmungsgarantie des Grundgesetzes gilt nicht nur für die verfassten Kirchen selbst, sondern nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für alle „der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen.“<sup>35</sup>

Einrichtungen, die nach kirchlichem Selbstverständnis eine Wesens- und Lebensäußerung der Kirche sind, wie z. B. der Deutsche Caritasverband, unterliegen daher dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.<sup>36</sup> Zwar unterliegen kirchliche Arbeitsverhältnisse aufgrund des sogenannten Schrankenvorbehalts des Artikel §137 Abs. 3 WRV dem staatlichen Arbeitsrecht, jedoch darf diese Einbeziehung „die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das spezifisch Kirchliche, das kirchliche Proprium nicht in Frage stellen.“<sup>37</sup>

#### 2. Neuere Entwicklungen

Ob die skizzierte Verfassungslage der Kirchen in Deutschland Bestand hat, ist angesichts europarechtlicher Entwicklungen auf Dauer nicht sicher. Zwar sieht der Art. 51 der neuen europäischen Verfassung vor, dass der Status quo des Staat-Kirchen-

<sup>34</sup> vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, Rd. Nr. 17 zu § 1 sowie BVerfGE 42, 312 ff

<sup>35</sup> BVerfGE 46, 73 (85)

<sup>36</sup> vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 148

<sup>37</sup> BVerfG-Beschluss vom 4. 6. 1985, BVerfGE 70, 138 (165)

Weimarer Reichsverfassung

Selbstbestimmungsrecht  
der Kirchen

Schrankenvorbehalt

europäischen Verfassung



Verhältnisses erhalten bleiben soll, jedoch ist dies nur eine prinzipielle Festlegung.

Durch den Vertrag von Maastricht – Artikel 13 EG-Vertrag –, der ein allgemeines Diskriminierungsverbot u.a. aus Gründen der Religion enthält, und der Nutzung eines ausdrücklichen arbeitsrechtlichen Mandates, hat die EG sich die Möglichkeit geschaffen, auch das Arbeitsrecht der Kirchen zu erfassen.<sup>38</sup>

So weist Reichold<sup>39</sup> darauf hin, dass der Anwendungsvorrang des EG-Rechtes auch die verfassungsrechtlich begründete Bereichsausnahme (Artikel 140 GG) aufbrechen werde.

Schliemann meint, die Europäische Gemeinschaft sei zwar auf dem Weg, den Kirchen im Verhältnis zu ihren Bediensteten einen gewissen religiösen Tendenzschutz einzuräumen, nicht aber eine Position, die mit dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht vergleichbar sei.<sup>40</sup>

Zu beachten ist insbesondere die europäische Richtlinie 2000/78/EG, die die „Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf“ (Artikel 1) bezweckt.

Zwar weist diese Richtlinie in Artikel 4 Abs. 2 eine Ausnahmebestimmung für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen aus, jedoch ist umstritten, ob diese Bestimmung eine umfassende Ausnahme für kirchliche Arbeitsverhältnisse enthält oder ob es jeweils im Einzelfall einer umfassenden Interessenabwägung bedarf.<sup>41</sup>

Der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht wird auch durch politische Initiativen zur Einführung eines Anti-Diskriminierungsgesetzes in Frage gestellt. So fordern Bündnis 90/Die Grünen schärfere Regeln gegen die Diskriminierung wegen Religionsmerkmalen.

Danach<sup>42</sup> soll bei Beschäftigungsverhältnissen in kirchlichen Einrichtungen außerhalb des unmittelbaren Glaubensverkündungsbereiches die religiöse Orientierung eines Bewerbers zu dessen Nachteil nicht mehr berücksichtigt werden dürfen. Dann könnten kirchliche Arbeitgeber zum Beispiel die Einstellung einer Reinigungskraft nicht mit dem Hinweis abzulehnen, dass diese keiner Kirche oder einer anderen Religion angehöre.

Es bleibt abzuwarten, wie die Umsetzung dieser EU-Richtlinie durch den deutschen Gesetzgeber erfolgt. In Folge der Bundestagswahl vom 18. 9. 2005 sind einige Gesetzesvorhaben der alten Bundesregierung aus Gründen der sachlichen Diskontinuität nicht mehr umgesetzt worden. Dazu gehörte auch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (Bundestagsdrucksache 15/4538). In welcher Form und mit welchen Änderungen die neue Bundesregierung dieses Gesetz wieder in die parlamentarischen Gremien einbringen wird, ist eine noch nicht beantwortete Frage.

Die Richtlinie selbst lässt dem nationalen Gesetzgeber ausreichend Spielraum, um die Religionsfreiheit und die Kirchenautonomie durch die Diskriminierungsverbote nicht zu verletzen.<sup>43</sup> Der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht ist jedenfalls nicht nur durch europarechtliche, sondern auch durch nationale Entwicklungen gefährdet.

<sup>38</sup> vgl. Schliemann „Europa und das deutsche Arbeitsrecht“ in NZA 2003, S. 407

<sup>39</sup> „Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht“ in NZA 2001, S. 1058

<sup>40</sup> Schliemann, a.a.O.

<sup>41</sup> vgl. Triebel „Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsrecht auf dem Prüfstand der Anti-Diskriminierungsrichtlinie der

EU in ZMV 2004, S. 107 f. und Thüsing „Religion und Kirche in einem neuen Anti-Diskriminierungsrecht“ in JZ 2004, S. 172 f.

<sup>42</sup> vgl. Rheinische Post vom 30.4.2004

<sup>43</sup> vgl. Belling, Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie in NZA 2004, S. 885

### 3. Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Grundlage aller besonderen kirchenrechtlichen Regelungen von Arbeitsverhältnissen ist die von den Diözesan-Bischöfen jeweils für ihren Bereich als kirchliches Gesetz zum 1. Januar 1994 in Kraft gesetzte „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“.

Die Grundordnung, die nach Artikel 2 für die verfasste Kirche selbst und alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform gilt, enthält zunächst eine Legal-Definition des das kirchliche Arbeitsrecht prägenden Begriffes der Dienstgemeinschaft:

„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.“

Die Grundordnung verpflichtet in Artikel 1 Abs. 2, Dienstgeber wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuerkennen und ihrem Handeln zugrunde zu legen, dass „Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.“

In den nachfolgenden Artikeln der Grundordnung werden individual- und kollektivrechtliche Prinzipien von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst festgelegt:

- Kirchliche Dienstgeber haben schon bei der Einstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darauf zu achten, dass diese die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen;
- Nach den Artikeln 4 und 5 gelten bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten abgestufte Loyalitätspflichten je nach der Stellung des einzelnen Beschäftigten und seiner Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag;
- Nach Artikel 6 wird allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des kirchlichen Dienstes gestattet, sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen zusammenzuschließen, diesen beizutreten und sich in ihnen zu betätigen.
- Artikel 7 sichert das Verhandlungsgleichgewicht der abhängig beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge durch ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren. Einzelheiten regeln die KODA-Ordnungen.
- Die Beteiligung der Beschäftigten an den Entscheidungen des jeweiligen Dienstgebers wird ausweislich Artikel 8 durch ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung gesichert. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnenvertretungsordnung (MAVO).
- Schließlich weist die Grundordnung in Artikel 10 für die Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen kirchlicher Beschäftigter auf den gerichtlichen Rechtsschutz durch die staatlichen Arbeitsgerichte hin und erklärt, dass bei Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenvertretungsrecht unabhängige kirchliche Gerichte gebildet werden.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Loyalitätspflichten



Wolfgang Klein,  
Leiter der kath. Seelsorge  
Uniklinikum Köln

#### 4. Individualrechtliche Besonderheiten kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse zu kirchlichen Dienstgebern werden wie andere Arbeitsverhältnisse auch durch Abschluss privatrechtlicher Verträge begründet. Auf Arbeitsverhältnisse finden daher insbesondere die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung. Etwas anderes gilt für den Kleriker-Stand. Besonderheiten für Arbeitsverhältnisse kirchlicher Beschäftigter im staatlichen Recht ergeben sich aus der verfassungsrechtlich verbürgten Autonomie des Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung in Verbindung mit Artikel 140 Grundgesetz.

Die Autonomie-Bestimmung für Religionsgesellschaften gewährt den Kirchen einen Freiraum, den sie nach eigenen Maßstäben ausfüllen können.<sup>44</sup> Folge dieses den Kirchen gewährten Freiraums ist, dass sie, ohne insoweit an ein für alle geltendes Gesetz gebunden zu sein, entscheiden können, wer geeignet ist, einen Dienst in der Kirche wahrzunehmen.<sup>45</sup>

Folge dieses Freiraums ist weiter, dass es den Kirchen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zusteht, verbindlich zu bestimmen, welche Loyalitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestellt werden, was *„die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert, was spezifisch kirchliche Aufgaben sind, was Nähe zu ihnen bedeutet, welches die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese Grundsätze anzusehen ist.“*<sup>46</sup>

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts steht den Kirchen auch die Entscheidung darüber frei, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Abstufung der Loyalitätspflichten gelten soll.<sup>47</sup> Eine äußere Grenze besteht nur in den grundlegenden Prinzipien der staatlichen Rechtsordnung, insbesondere der guten Sitten und dem Willkürverbot.

Welche Loyalitätsobliegenheiten von kirchlichen Beschäftigten einzuhalten sind, ist in Artikel 4 und welche Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Loyalitätsobliegenheiten zu ziehen sind, in Artikel 5 der Grundordnung geregelt.

Gemäß Artikel 4 werden unterschiedliche Anforderungen an katholische, an nicht katholische und an nicht christliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestellt:

- Nach Artikel 4 Abs. 1 wird von katholischen Beschäftigten erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten.
- Von nicht katholischen christlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- Nicht christliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

Nach Artikel 5 der Grundordnung kommt bei Verstößen, wenn keine andere Maßnahme wie Versetzung, Abmahnung oder Änderungskündigung möglich ist, als letzter Schritt eine Kündigung in Betracht. In Artikel 5 Abs. 2 werden als schwerwiegende Loyalitätsverstöße z.B. bezeichnet:

- Kirchenaustritt
- öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche
- eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche.

Werden solche Verstöße von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen begangen, die pastoral, katechetisch, leitend oder die aufgrund einer missio canonica tätig sind, ist die Weiterbeschäftigung grundsätzlich ausgeschlossen.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird.

- Möchte ein kirchlicher Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis aus Gründen beenden, die keine kirchenspezifischen Besonderheiten aufweisen, so z. B. bei Einschränkung der Haushaltsmittel, gilt für die Zulässigkeit einer Kündigung im kirchlichen Dienst generell nichts anderes als in weltlichen Diensten.<sup>48</sup>
- Bei einem Verstoß gegen wesentliche kirchliche Grundsätze und Kirchenrechtsnormen ist dagegen verfassungsrechtlich das Verständnis der Kirche die maßgebliche Richtschnur für die Beurteilung des gerichtlich festgestellten Loyalitätsverstoßes.<sup>49</sup>

#### 5. Kollektives Arbeitsrecht und Besonderheiten kirchlicher Regelungen

##### a. Koalitionsfreiheit

Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist gemäß Artikel 9, Abs. 3, Satz 1 Grundgesetz für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.

Dieses Recht der Koalitionsfreiheit ist auch in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes ausweislich Artikel 6 ausdrücklich anerkannt:

*„Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muss eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen.“*

Artikel 6 Abs. 2 der Grundordnung wird dahingehend interpretiert, dass eine Gewerkschaft, die Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst den Beitritt eröffnet, durch ihre Satzung oder zumindest durch ihre tatsächlich praktizierte Organisation sicherstellen muss, dass ihre spezifisch koalitionsmäßige Betätigung in kirchlichen Einrichtungen mit der Bindung des kirchlichen Dienstes an den Auftrag der Kirche in Einklang steht.<sup>50</sup>

In der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993, die der Grundordnung vorangestellt ist, wird bezüglich der Vereinigungen von Beschäftigten und der Gewerkschaften ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren müssen.<sup>51</sup>

<sup>44</sup> vgl. Hanau/Thüsing „Grenzen und Möglichkeiten des Outsourcings aus dem kirchlichen Dienst“, in Kirche und Recht 2002, S. 119, 120.

<sup>45</sup> vgl. Richardi „Arbeitsrecht in der Kirche“, § 6 Rdn 2

<sup>46</sup> BVerfGE, 70, 138, 167

<sup>47</sup> BVerfGE, a.a.O.

<sup>48</sup> BVerfGE 70, 138, 170

<sup>49</sup> vgl. Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, Rdn 85 zu § 7.

<sup>50</sup> so Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, Rdn 24 zu § 9

mit weiteren Nachweisen

<sup>51</sup> Ziffer VI der Erklärung



Diese Besonderheit des kirchlichen Dienstes hat auch das Bundesverfassungsgericht anerkannt, indem es ein Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte unmittelbar aus Artikel 9 Abs. 3 GG verneinte.<sup>52</sup>

### b. Prinzip „Dritter Weg“

Der von der katholischen Kirche und überwiegend auch von den evangelischen Landeskirchen gewählte Weg zur Regelung der Arbeitsvertragsbedingungen – „Dritter Weg“ – ist seit vielen Jahrzehnten politisch und rechtlich nicht unumstritten.

Die einseitige Festsetzung des Inhalts der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch die kirchlichen Leitungsstellen – „Erster Weg“ – widerspricht nach einhelliger Meinung dem Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft.<sup>53</sup>

Der Abschluss von Tarifverträgen zwischen Kirchen bzw. kirchlichen Arbeitgebern und Gewerkschaften wird als „Zweiter Weg“ bezeichnet. Die katholische Kirche hat sich hingegen für ein eigenständiges Arbeitsrechtsregelungsverfahren, den „Dritten Weg“, entschieden.

Ein Tarifvertragssystem würde nach Ansicht von Richardi zwangsläufig bedeuten, dass ein Arbeitskampf mit Streik und Aussperrung bei Tarifkonflikten im kirchlichen Dienst zugelassen werden müsste. Nach dem Selbstverständnis der Kirchen sei es aber mit ihrem Auftrag unvereinbar, die Glaubensverkündigung und den Dienst am Nächsten zu suspendieren, um einen Regelungsstreit über den Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses durch Koalitionskampfmittel zu lösen.<sup>54</sup>

So heißt es in Artikel 7 Abs. 2 der Grundordnung:

*„Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.“*

Die Bischöfe weisen in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 darauf hin, dass die Kirche ihren Sendungsauftrag preisgeben würde, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. Deshalb ist die Kirche einen eigenen Weg zur Regelung der Arbeitsbedingungen, den „Dritten Weg“, gegangen.

### c. KODA-Regelungen

Die Umsetzung des „Dritten Weges“ zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist im kirchlichen Dienst durch die KODA-Ordnungen (s.u.) erfolgt. Diese regeln das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Diese Bestimmungen, vorgesehen in Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, treten an die Stelle tarifvertraglicher Regelungen, sind aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Tarifverträge.<sup>55</sup> Sie gelten daher nicht unmittelbar für die einzelnen Arbeitsverhältnisse, sondern bedürfen der vertraglichen

Transformation durch Einzelvertrag oder durch Gesamtzusage.<sup>56</sup>

Die Funktion, die im Tarifvertragsrecht den Tarifvertragsparteien übertragen ist, üben im kirchlichen Arbeitsrecht unterschiedliche Kommissionen aus. Für die Beschlussfassung primär zuständig ist die für jedes Bistum oder mehrere Bistümer gebildete „Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (Bistum/Regional KODA) bzw. für den Bereich der Caritas die Arbeitsrechtliche Kommission des deutschen Caritasverbandes.

Den Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes (KODA) gehören als Mitglieder jeweils eine gleiche Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeiterinnen an. Daneben besteht die „Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst“, die Zentral-KODA.

### ca. Zentral-KODA

Aufgabe der Zentral-KODA ist es, zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in allen Diözesen und für alle der Kirche zugeordneten Einrichtungen einheitliche arbeitsvertragliche Regelungen zu erreichen. Die Beschlusskompetenz der Zentral-KODA bezieht sich auf die in § 3 Abs. 1 der Zentral-KODA-Ordnung genannten Angelegenheiten.

Hierzu gehören:

- die Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,
- die Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobligationen und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
- kirchenspezifische Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, das kirchliche Arbeitszeitrecht, Arbeitsverhältnisse für mehrere Arbeitgeber sowie die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen.

### cb. Bistum- bzw. Regional-KODA

Aufgabe der Bistum/Regional-KODA ist die Beschlussfassung über Normen, die Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln, solange und soweit die Zentral-KODA von ihrer Beschlusskompetenz keinen Gebrauch gemacht hat oder macht (§2 Bistum/Regional-KODA-Ordnung). Für die Diözesen Aachen, Köln, Essen, Münster und Paderborn ist eine Regional-KODA gebildet worden.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählen ihre Vertreter in Urwahl, die Vertreter der Dienstgeber werden von dem jeweiligen Generalvikar berufen. Dieser KODA gehören als Mitglieder eine gleiche Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an (§4 Bistum/Regional-KODA-Ordnung).

### cc. Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Diese hat die gleiche Funktion wie eine Bistum/Regional-KODA und setzt sich aus je 28 Vertretern der Dienstgeber und 28 Vertretern der Beschäftigten sowie aus dem

*Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts*

<sup>52</sup> BVerfGE 57, 220, 242

<sup>53</sup> vgl. Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, Rdn 1 zu § 13

<sup>54</sup> Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, Rdn 11 zu § 10

<sup>55</sup> vgl. Bundesarbeitsgericht 4 AZR 760/01

<sup>56</sup> vgl. BAG, 4 AZR 101/01 in NZA 2002, S. 1402



*Birgit Lambert, wissenschaftl. Mitarbeiterin am Kölner Dom*



Vorsitzenden und dem Geschäftsführer zusammen (§2 Ordnung der AK). Den Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission hat der Präsident des Deutschen Caritasverbandes oder einer der Vizepräsidenten (§3 I Ordnung der AK).

#### cd. Beschlussfassung

Alle Beschlüsse der Kommissionen bedürfen jeweils einer Mehrheit von  $\frac{3}{4}$  ihrer Mitglieder. Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes sind gemäß §21 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ihrem Vorsitzenden zuzuleiten und von ihm zu unterzeichnen. Anschließend sind die Beschlüsse nach Maßgabe der seit dem 1. 1. 1997 geltenden Richtlinien für die In-Kraft-Setzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Diözesanbischöfe in Kraft zu setzen und in der Verbandzeitschrift „neue caritas“ zu veröffentlichen.<sup>57</sup>

Die Beschlüsse der Bistum-Regional-KODA und der Zentral-KODA bedürfen der bischöflichen In-Kraft-Setzung. Richardi<sup>58</sup> verweist darauf, dass dadurch das Letztentscheidungsrecht der Diözesanbischöfe gewährleistet wird.

#### d. Mitarbeitervertretungsrecht (MAVO)

Das Bundesverfassungsgericht hat durch Urteil vom 11. 10. 1977<sup>59</sup> den Kirchen das verfassungsmäßige Recht zugebilligt, für den ihnen zugeordneten Bereich festzulegen, *„ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen.“*

Die Katholische Kirche hat eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Regelung geschaffen, nämlich die „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO).

Diese Ordnung ist durch den Verband der Diözesen Deutschlands auf einer Vollversammlung vom 23. 6. 2003 geändert worden. Abweichungen in einzelnen Diözesen sind möglich.<sup>60</sup> Diese Novellierung ist für die Bereiche der Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn mit Wirkung zum 1. Juni 2004 in Kraft gesetzt worden.

Zuletzt wurde die MAVO durch das Gesetz zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung durch Beschluss des Verbandes der Diözesen am 20. 6. 2005 geändert.

Gemäß §1 MAVO gilt sie für alle kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen, aber auch für die Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes und andere privatrechtlich organisierte kirchliche Einrichtungen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne der Ordnung sind alle Personen, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses tätig sind. Nicht zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Sinne der MAVO gehören Beschäftigte, die in leitender Stellung in einer Einrichtung wirken z.B. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist.

<sup>57</sup> vgl. im einzelnen Thiel, „Neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission“, in ZMV 2004, S. 169 ff

<sup>58</sup> Arbeitsrecht in der Kirche, Randnummer 25 zu § 14

<sup>59</sup> BverfGE 46, S. 73, 94

<sup>60</sup> vgl. Beyer, in neue caritas 17/2003, S. 35 f.



Seelsorge



Nach §6 MAVO setzt die Bildung einer Mitarbeitervertretung (MAV) voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt werden. Die Größe der MAV richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten einer Einrichtung; z.B. besteht die MAV bei 16 bis 50 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern.

- Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind (§7 Abs. 1 MAVO).
- In die MAV können auch Beschäftigte gewählt werden, die der katholischen Kirche nicht angehören. Nach §14 Abs. 1 Satz 2 MAVO sollen der oder die Vorsitzende aber katholisch sein. Die Amtszeit der MAV beträgt 4 Jahre.
- Die Mitglieder der MAV führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt; sie sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen (§15 Abs. 1 und 2 MAVO).
- Nach dem neu eingefügten §18 Abs. 1a MAVO darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der MAV einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Beschäftigter mit einrichtungsüblicher Entwicklung. Mitglieder der MAV genießen einen weitergehenden Kündigungsschutz als andere Beschäftigte (§19 MAVO).
- Mindestens einmal im Jahr hat die MAV eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen und dieser Versammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten (§21 Abs. 2 MAVO).

Hinsichtlich der Beteiligungsrechte der MAV an den Entscheidungen des Dienstgebers wird gemäß §28 MAVO unterschieden zwischen

- Anhörung und Mitberatung
- Vorschlagsrecht
- Zustimmung
- Antragsrecht

Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist im §29 MAVO abschließend geregelt. Es gilt z.B. für Regelungen der Ordnung in der Einrichtung, für das Überlassen von Wohnungen, die für Beschäftigte vorgesehen sind, und grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden.

In diesen und anderen Fällen hat die MAV zugleich gemäß §32 MAVO ein Initiativrecht, nämlich ein entsprechendes Vorschlagsrecht. Gemäß §32 Abs. 1 Nr. 12 hat die MAV jetzt auch ein Vorschlagsrecht zur Sicherung der Beschäftigung, insbesondere zu einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit.

Nicht nur ein Mitwirkungs-, sondern ein Mitbestimmungsrecht steht der MAV dann zu, wenn eine vom Dienstgeber beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden kann. So können z.B. technische Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten überwachen sollen, nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung eingeführt werden (§36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO).

Darüber hinaus hat die MAV in den in §37 MAVO abschließend aufgeführten Fällen ein Antragsrecht als weitergehendes Initiativrecht. Dies gilt z.B. für die Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung.

Mitarbeitervertretung

Mitarbeiterversammlung

Recht der Anhörung und der Mitberatung

Vorschlagsrecht

Mitbestimmungsrecht

Antragsrecht

Wenn der Dienstgeber einem Antrag der MAV nicht entsprechen will, so ist die Gelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung zu beraten. Kommt es zu keiner Einigung, kann die MAV die Schlichtungsstelle anrufen. Diese entscheidet mit verbindlicher Wirkung. Gleiches gilt im umgekehrten Fall, wenn die MAV einer geplanten Maßnahme des Arbeitgebers nicht zustimmt.

Weiter enthält §38 MAVO einen Katalog von Angelegenheiten, die durch Dienstvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und MAV geregelt werden können. Hierzu gehören z.B. Beurteilungsrichtlinien für Beschäftigte.

Gemäß §38 II MAVO können durch Dienstvereinbarungen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Diese Bestimmung enthält mithin eine Öffnungsklausel, durch die Arbeitsbedingungen auf der Einrichtungsebene den konkreten Bedürfnissen angepasst werden sollen.<sup>61</sup>

Forderungen der katholischen Soziallehre nach einer partnerschaftlichen Dienstgemeinschaft wurden durch weitergehende Informationsansprüche der MAV bei der MAVO-Novellierung berücksichtigt.<sup>62</sup>

Nach §27a MAVO hat der Dienstgeber die MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten – insbesondere über die allgemeine wirtschaftliche und finanzielle Lage und über Rationalisierungsvorhaben – rechtzeitig, aber mindestens einmal im Kalenderjahr zu informieren. Diese Pflicht gilt aber nur für Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Drittmittel finanziert wird.

In Einrichtungen mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten (§27 a Abs. 5 MAVO).

Die Beteiligungsrechte der MAV in Personalangelegenheiten sind wie folgt geregelt:

- Die Einstellung und Anstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedarf der Zustimmung der MAV; dies gilt gemäß §34 I MAVO nicht für geringfügig Beschäftigte oder soweit es sich um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt.
- Die Zustimmung verweigern kann die MAV allerdings nur unter bestimmten eng begrenzten Voraussetzungen.
- Ein Zustimmungsrecht hat die MAV gemäß §35 MAVO auch in weiteren Angelegenheiten z.B. bei der Eingruppierung, Höhergruppierung oder Beförderung von Beschäftigten. Wie bei der Einstellung kann die MAV auch in diesen Fällen die Zustimmung aber nur unter bestimmten Bedingungen verweigern.
- Nach der Neufassung der MAVO ist der MAV vor jeder Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen (§30 und §31 MAVO); nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten sind bei der ordentlichen Kündigung und bei jeder außerordentlichen Kündigung auch die Gründe schriftlich darzulegen.

<sup>61</sup> vgl. Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, § 18 Rdn 125

<sup>62</sup> vgl. Blens, Informationsanspruch in ZMV 2004, 157

- Erhebt die MAV im Falle einer ordentlichen Kündigung Einwendungen und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Ziel der Verständigung beraten, §30 II MAVO.
- Kommt eine Verständigung nicht zustande, so hat der Dienstgeber dem Beschäftigten zusammen mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen der MAV zuzuleiten. Eine weitergehende Rechtsfolge tritt dagegen nicht ein.<sup>63</sup>
- Wird eine Kündigung seitens des Dienstgebers ohne Einhaltung des Beteiligungsverfahrens ausgesprochen, ist diese unwirksam.
- Schließlich regelt die §§ 40 ff. MAVO, wann ein Schlichtungsverfahren vor der Einigungsstelle, die nach dem Vorbild des Betriebsverfassungsgesetzes gebildet werden, stattfindet.<sup>64</sup>

## 6. Rechtsschutz in kirchlichen Arbeitsverhältnissen

Allen Beschäftigten in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis steht der Weg zur Anrufung der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit offen.<sup>65</sup> Dies gilt für jede Meinungsverschiedenheit aus einem Arbeitsverhältnis, erst recht natürlich für Fragen des Bestandsschutzes.

Geht es hingegen ausschließlich um eine Streitigkeit über eine Rechtsposition innerhalb des kircheneigenen Dritten Weges oder des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts, so ist für diese Rechtsstreitigkeiten der Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten verschlossen.<sup>66</sup>

Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechtes umfasst mit der Kompetenz zur Rechtssetzung in eigenen Angelegenheiten die Befugnis zur Kontrolle des selbst gesetzten Rechtes.<sup>67</sup> Demnach ist den Kirchen verfassungsrechtlich gewährleistet, zur Sicherung der in ihrem Sinne richtigen Anwendung ihres Rechts eine eigene Gerichtsbarkeit einzurichten.<sup>68</sup>

Staatliche Gerichte sind daher nicht zuständig bei Streitigkeiten über die Gestaltung und Anwendung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts, vielmehr ist die Zuständigkeit der Schlichtungsstellen und der Kirchengerichte gegeben.<sup>69</sup>

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze hat das Bundesarbeitsgericht zum Beispiel entschieden, dass die Frage, ob die Wählbarkeit zu einer MAV aufgrund kirchlicher Gesetzgebung auf bestimmte Personen beschränkt werden kann, nicht von staatlichen Gerichten überprüfbar ist.

Weiter erklärte das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 25. 4. 1989,<sup>70</sup> dass für Streitigkeiten zwischen einer MAV und dem Arbeitgeber über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten die staatlichen Gerichte nicht zuständig seien.

Die sich aus der verfassungsrechtlichen Kirchenautonomie ergebende fehlende Regelungskompetenz der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutet aber nicht, dass keine Fragen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes durch die staatliche Gerichtsbarkeit geprüft werden könnten. Bei der Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis kann das Arbeitsgericht z.B. prüfen (Kompetenz zur Inzidentkontrolle), ob bei der Kündigung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin die Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung durch den kirchlichen Arbeitgeber eingehalten worden sind.<sup>71</sup>

<sup>63</sup> vgl. Richardi, § 18 Anmerkung 136

<sup>64</sup> vgl. Thiel „Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“ in: ZMV 2003, S. 157, 162 und Thiel, Sonderheft 2005, 71 ff.

<sup>65</sup> vgl. Fey, Kommentar zur Mitarbeitervertretungsordnung, Vorbemerkung 13 zu §§ 40 – 42

<sup>66</sup> vgl. Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, Rd. Nr. 7 zu § 22

<sup>67</sup> vgl. Fey, a.a.O., Vorbemerkung 8 zu §§ 40-42 MAVO mit weiteren Nachweisen

<sup>68</sup> vgl. Richardi, „Staatlicher und kirchlicher Gerichtsschutz für das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen“, NZA 2000, 1316

<sup>69</sup> vgl. Fey, a.a.O., Vorbemerkung 8 zu §§ 40 – 42 und BAG vom 11. 3. 1986, in AP Nr. 25 zu Art 140 GG

<sup>70</sup> BAG in AP Nr. 34 zu Art 140 GG; vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, Rd. Nr. 4 und 5 zu § 22

<sup>71</sup> vgl. BAG vom 10.12.1992, AP Nr. 41 zu Artikel 140 GG; Fey, Vorbemerkung 3 zu §§ 40 – 42 MAVO

Schlichtungsstelle

Öffnungsklausel

Informationsanspruch



Christoph Biskupek, Pfarrer St. Aposteln Köln

Die prinzipielle Organisationsbestimmung für die Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts und der kirchlichen Ordnungen für das Arbeitsvertragsrecht enthält Artikel 10 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Danach sind zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechtes für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte zu bilden.

Im Jahre 2003 hat die Apostolische Signatur den Weg für eine kirchliche Arbeitsgerichtsordnung freigegeben. Diese kirchliche Arbeitsgerichtsordnung ist am 1. 7. 2005 in den deutschen Bistümern in Kraft getreten.

Die Bischöfe hätten die Möglichkeit gehabt, auch für den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts eine Rechtswegverweisung zu den staatlichen Gerichten vorzunehmen, sie haben sich jedoch für eine eigene Gerichtsbarkeit entschieden in der Annahme, dass die Kirchenautonomie durch eine eigene Gerichtsbarkeit besser geschützt werden kann.<sup>72</sup>

Während bislang die MAVO-Schlichtungsstellen eine Doppelfunktion inne hatten – sie übten einerseits die Funktion von Einigungsstellen im Sinne des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsrechts aus, andererseits entschieden sie in Rechtsfragen – ist diese Rechtssituation durch die KAGO nun entscheidend verändert worden.

Seit dem 1. 7. 2005 wird zwischen der Funktion des „Richtens“ und des „Schlichtens“ unterschieden.<sup>73</sup> Die kirchlichen Arbeitsgerichte lösen die bislang gem. §40 MAVO eingerichteten Schlichtungsstellen in der Rechtsprechungsfunktion ab.

Die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung weist den kirchlichen Arbeitsgerichten, sowohl die Entscheidung über betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten, wie über Streitigkeiten über die Ordnungen „Dritten Wegs“ zu.<sup>74</sup>

Die Einigungsstelle nach der MAVO kann in Zukunft in Regelungsstreitigkeiten angerufen werden, so z.B. hinsichtlich der Frage der Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Beurteilungsrichtlinien oder ähnliches.

Die Gerichtsverfassung der kirchlichen Arbeitsgerichte ist wie folgt geregelt:

- In erster Instanz entscheiden auf diözesaner oder interdiözesaner Ebene kirchliche Arbeitsgerichte, die gemäß § 16 KAGO mit drei Richtern als Spruchkörper besetzt sind. Der Vorsitzende eines Arbeitsgerichts muss die Befähigung zum Richteramt nach dem deutschen Richtergesetz haben. Die beisitzenden Richter werden von den Dienstgebern und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gestellt. Die Ernennung der Richter erfolgt durch den Diözesanbischof.
- Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Artikel 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen zu Ordnung des Arbeitsrechts gem. § 2 Abs. 1 KAGO wird mit Sitz in Köln ein interdiözesanes Arbeitsgericht für Nordrhein-Westfalen gebildet werden.
- Für die Rechtsstreitigkeiten aus der MAVO sollen gemäß § 2 Abs. 2 KAGO jeweils diözesane kirchliche Arbeitsgerichte errichtet werden.

<sup>72</sup> vgl. Frank, „Die neue kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) im Bereich der katholischen Kirche“, in ZMW-Sonderheft 2005, S. 13

<sup>73</sup> vgl. Frank, a.a.O.

<sup>74</sup> vgl. Frank, a.a.O. S. 15

• Als zweitinstanzliches Gericht ist gemäß § 21 KAGO der kirchliche Arbeitsgerichtshof für das Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz mit Sitz in Bonn errichtet worden.

• Aufgabe des kirchlichen Arbeitsgerichtshofes ist es, dafür Sorge zu tragen, dass die Ordnungen des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts einheitlich ausgelegt und angewandt werden. Deshalb ist der Gerichtshof als Revisionsgericht konzipiert und nicht als zweite Tatsacheninstanz.<sup>75</sup>

• Der Spruchkörper ist mit 5 Richtern besetzt. Er entscheidet nach § 22 II KAGO in der Besetzung mit dem Präsidenten, zwei Mitgliedern mit der Befähigung zum Richteramt sowie einem Beisitzer der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie einem Beisitzer der kirchlichen Arbeitgeber.

*Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung*

*Richten und Schlichten*



*Kindergartenarbeit im Erzbistum Köln: Kinder entdecken den Glauben und die Symbole ihrer Religion.*

<sup>75</sup> Frank a.a.O. S. 16

## IV. Vergleichender Überblick des Arbeitsrechts in der Kirche zu außerkirchlichen Regelungen

### 1. Vergleich der MAVO mit den Mitbestimmungsregeln des Betriebsverfassungsgesetzes

#### Zahl der Betriebsratsmitglieder / MAV-Mitglieder

MAVO (§ 6 MAVO)		BetrVG (§ 9 BetrVG)	
Einrichtung mit in der Regel		Betrieb mit in der Regel	
wahlberechtigte Arbeitnehmer	MAV-Mitglieder	wahlberechtigte Arbeitnehmer	Betriebsratsmitglieder
5–15	1 Person	5–20	1 Person
16–50	3 Personen	21–50	3 Personen
51–100	5 Personen	51–100	5 Personen
101–200	7 Personen	101–200	7 Personen
201–300	9 Personen	201–400	9 Personen

#### Amtszeit

MAVO (§ 13 II, 2 MAVO)	BetrVG (§ 21 BetrVG)
4 Jahre	4 Jahre

#### Freistellungen

MAVO (§ 15 MAVO)		BetrVG (§ 38 BetrVG)	
Für 50% der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten sind freizustellen in <b>Einrichtungen</b> mit mehr als		Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind freizustellen in <b>Betrieben</b> mit	
300 Beschäftigten	2 Mitglieder der MAV	200–500 Arbeitnehmern	1 Betriebsratsmitglied
600 Beschäftigten	3 Mitglieder der MAV	501–900 Arbeitnehmern	2 Betriebsratsmitglieder
1000 Beschäftigten	4 Mitglieder der MAV	901–1500 Arbeitnehmern	3 Betriebsratsmitglieder



Kirchenmusik

#### Zusammenarbeit

MAVO (§ 27a MAVO)	BetrVG
	(§ 74 I BetrVG) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens <b>einmal im Monat</b> zu einer <b>Besprechung</b> zusammentreten
Dienstgeber einer Einrichtung mit <b>mehr als 50</b> Beschäftigten, die überwiegend finanziert ist durch nicht-kirchliche Dritte, hat die MAV mindestens <b>einmal jährlich</b> über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu <b>unterrichten</b> .	(§ 106 BetrVG) Im Unternehmen mit <b>mehr als 100</b> Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, der wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmen zu beraten und <b>den Betriebsrat zu unterrichten</b> hat.
	(§ 110 BetrVG) In Unternehmen mit <b>mehr als 1000</b> Beschäftigten hat der Unternehmer mindestens <b>einmal im Kalendervierteljahr</b> die Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens <b>schriftlich zu unterrichten</b> .

#### Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen

MAVO	BetrVG
(§ 38 II MAVO) Dienstvereinbarungen können Arbeitsentgelte und andere Arbeitsbedingungen regeln, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.	(§ 77 III BetrVG) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen können nur dann Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zulässt.
(§ 38 IIIa MAVO). Diese gelten unmittelbar und zwingend	(§ 77 IV BetrVG) Diese gelten unmittelbar und zwingend.

#### Betriebsänderungen

MAVO (§§ 36 I Nr. 11 und 37 I Nr. 11 MAVO)	BetrVG
Die MAV hat bei Betriebsänderungen – Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen – zum Ausgleich von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen, also bei Sozialplanregelungen, ein <b>Recht zur Mitbestimmung</b> .	(§ 111 BetrVG) Der Betriebsrat ist bei Unternehmen mit <b>mehr als 20</b> Arbeitnehmern bei Betriebsänderungen zu beteiligen.
	(§§ 112, 113 BetrVG) Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Betriebsrat die Aufstellung eines <b>Sozialplans</b> erzwingen.

**Ordentliche Kündigung**

MAVO	BetrVG
(§ 30 MAVO) Anhörungs- und Mitberatungsrecht	(§102 BetrVG) Anhörungsrecht
(§ 30 IV MAVO). Einwendung der Mitarbeitervertretung löst nur aus, dass der Dienstgeber dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen zuzuleiten hat.	(§ 102 V BetrVG) Widerspruch des Betriebsrats hat zur Folge, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der Kündigungsschutzklage einreicht, auf dessen Verlangen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiterbeschäftigen muss.
Eine ohne Einhaltung des Beteiligungsverfahrens ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.	Eine ohne Einhaltung des Beteiligungsverfahrens ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

**Außerordentliche Kündigung**

MAVO (§ 31 MAVO)	BetrVG (§102 BetrVG)
Anhörungs- und Mitberatungsrecht	Anhörungsrecht
	Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach § 102 V BetrVG.

**2. Vergleich individualrechtlicher Regelungen**

Die Frage, ob sich Beschäftigte im kirchlichen Dienst gegenüber Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft bezüglich ihrer Arbeitsvertragsbedingungen besser oder schlechter stellen, lässt sich selbstverständlich nicht generalisierend beantworten.

Eine Vielzahl kleinerer und mittlerer Unternehmen ist nicht tarifvertragsgebunden, so dass die einzelnen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses nach dem Prinzip der Vertragsfreiheit individuell ausgehandelt werden. Die Zahl der Tarifverträge in der Bundesrepublik Deutschland ist nahezu unüberschaubar.

Im Jahre 2003 waren alleine 480 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt.<sup>76</sup> Deshalb soll lediglich ein punktueller Vergleich einzelner Arbeitsvertragsbedingungen mit dem öffentlichen Dienst bzw. den Tarifvertragsbereichen der Privatwirtschaft mit einer Vielzahl von Beschäftigten vorgenommen werden:

**a. punktueller Vergleich einzelner Arbeitsvertragsbedingungen**

Ein punktueller Vergleich einzelner Arbeitsvertragsbedingungen kirchlicher Arbeitsverhältnisse mit Arbeitsverhältnissen des öffentlichen Dienstes bzw. den Tarifvertrags-

<sup>76</sup> vgl. Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Stand 1. 1. 2004

bereichen der Privatwirtschaft zeigt, dass kirchliche Beschäftigte sich in der Regel nicht schlechter stellen als die Mehrzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im außerkirchlichen Bereich. So fehlen z.B. in wesentlichen Wirtschaftsbereichen – gerade auch im Dienstleistungssektor – jegliche tarifvertraglichen Regelungen betrieblicher Altersversorgungen.

*betriebliche Altersversorgung*

Demgegenüber ist im kirchlichen Bereich zwar keine einheitliche Regelung zusätzlicher Altersversorgung gegeben, jedoch wurde im Jahre 1976 die kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands errichtet. Die Einrichtungen und Dienststellen des Deutschen Caritasverbandes sind gemäß Anlage 1 Ziffer XIII der AVR verpflichtet, für eine zusätzliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten zu sorgen.

Tarifvertragliche Bestimmungen über die Dauer des Erholungsurlaubs sowie über regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten weichen im kirchlichen und im außerkirchlichen Bereich nicht wesentlich voneinander ab. Dabei ist zu beachten, dass die wöchentlichen Regelarbeitszeiten – in Kirche, Caritas und Diakonie zur Zeit 38,5 Stunden – in der Wirtschaft insgesamt zur Zeit systematisch erhöht werden.

*Erholungsurlaub*

*Regelarbeitszeiten*

Das Vergütungssystem im kirchlichen Bereich ist wie das des öffentlichen Dienstes kompliziert gestaltet. Vergleichbare Vergütungssysteme sind in der Privatwirtschaft regelmäßig nicht anzutreffen.

**b. Bestandschutz im Arbeitsverhältnis**

Angesichts einer bislang in der Geschichte der Bundesrepublik nicht bekannten Entlassungswelle hat die Frage der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes in den vergangenen Jahren erheblich an Gewicht gewonnen.

Auch kirchliche Beschäftigte müssen sich heute Gedanken um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, gleiches gilt für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes, soweit es sich nicht um Beamtenverhältnisse handelt.

Angesichts der Bedeutung dieser Fragestellung wird folgender Überblick gegeben:

**Ordentliche Kündigungsfristen**

Die Kündigungsfrist beträgt im kirchlichen Dienst nach AVR (§14) und KAVO (§41):

für die ersten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses	1 Monat zum Monatsende
bei einem Bestand des Arbeitsverhältnisses von	
mehr als 1 Jahr bis zu 5 Jahren	6 Wochen zum Quartalsende
mindestens 5 Jahren bis 8 Jahren	3 Monate zum Quartalsende
mindestens 8 Jahren bis 10 Jahren	4 Monate zum Quartalsende
mindestens 10 Jahren bis 12 Jahren	5 Monate zum Quartalsende
mindestens 12 Jahren	6 Monate zum Quartalsende.



Die Regelung für den öffentlichen Dienst ist gem. §34 TVöD mit Ausnahme einer verkürzten Kündigungsfrist für die ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses identisch.

Auch in der Privatwirtschaft richtet sich die Länge der Kündigungsfrist nach der Dauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses. Die kürzesten und längsten Kündigungsfristen in bedeutenden Wirtschaftsbereichen werden nachfolgend wiedergegeben:

Für das Baugewerbe gilt gem. §12 Baurahmentarifvertrag:	
Das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden	
innerhalb der ersten 6 Monate	mit einer Frist von 6 Werktagen
nach 3jähriger Dauer	mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende
nach 20jähriger Dauer	mit einer Frist von 7 Monaten zum Monatsende
Für die Metall- und Elektroindustrie gilt:	
Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit	
bis zu 2 Jahren	4 Wochen z. 15. oder z. Ende eines Kalendermonats
von 2 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
von 20 Jahren	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats
Für den Groß- und Außenhandel gilt:	
Die Kündigungsfrist beträgt	
in der Probezeit	4 Wochen
nach Ablauf der Probezeit	
bis zu 5 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
nach 5 Jahren	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
nach 12 Jahren	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Sowohl im Baugewerbe, in der Metall- und Elektroindustrie als auch im Groß- und Außenhandel werden bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

**Besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen**

Sowohl nach den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (§14 Abs. 5 AVR und §41 III KAVO), als auch nach den Bestimmungen für das öffentliche Dienstrecht (§34 Abs. 2 TVöD) ist die ordentliche Kündigung nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Beschäftigten ausgeschlossen.

Entsprechende Kündigungsschutzbestimmungen fehlen in den meisten Tarifverträgen der Privatwirtschaft, so auch in dem Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe und in dem Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel.

Für die Metall- und Elektroindustrie sieht der Manteltarifvertrag NRW in §20 Abs. 4 vor, dass Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen 10 Jahre angehören, in der Regel nicht mehr ordentlich gekündigt werden kann.

**V. Maßnahmen zum Erhalt kirchlicher Arbeitsplätze in finanziellen Krisenzeiten**

**1. Vorrangige Sparmaßnahmen**

Zu Recht ist in den vergangenen Jahren in kirchlichen Stellungnahmen<sup>77</sup> die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als wichtigste innenpolitische Aufgabe bezeichnet worden. So wird die Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit im Impulstext der deutschen Bischöfe „Das Soziale neu denken“ als zentrale Herausforderung einer Sozialstaatsreform im 21. Jahrhundert bezeichnet.<sup>78</sup>

Als zweitgrößter Arbeitgeber Deutschlands sind die Kirchen per se verpflichtet, alles in ihren Kräften Stehende zu tun, auch in Zeiten erheblich zurückgehender Kirchensteuereinnahmen die bestehenden Arbeitsplätze zu erhalten.

Wie schwierig diese Aufgabe ist, zeigt beispielhaft die Haushaltssituation des Erzbistums Köln. Hier müssen nach Angaben des Generalvikariats 90 Millionen Euro aus dem gegenwärtigen Haushalt von rund 680 Millionen Euro eingespart werden, um die pastorale Handlungsfähigkeit auch in Zukunft zu sichern.<sup>79</sup>

Bezogen auf den Gesamthaushalt 2003 werden ca. 60% für direkte und indirekte Personalkosten aufgewandt. Dies bedeutet nach Ansicht des Generalvikariats, dass in jedem Fall gespart werden muss und sich nur die Frage stellt, wo und wie.

Da die Kirche von ihrer Botschaft und Aufgabe her nicht auf materiellen Gewinn hin arbeitet, nicht auf das „Haben“ ausgerichtet ist, wird sie sich bei Sparmaßnahmen zunächst von Gegenständen des Besitzes trennen müssen.

Die Reduzierung des Gebäudebestandes hat in jedem Fall Vorrang vor der Reduzierung des Personals.

Dieser Ansatz wird auch im Projekt „Zukunft heute“ beachtet, wenn es heißt, dass es in vielen Gemeinden zu viele Versammlungsflächen gebe, die erheblich reduziert werden müssten.

So wird darauf hingewiesen, dass allein im Erzbistum Köln ca. 270.000 m<sup>2</sup> Versammlungsflächen bezuschusst werden, von denen in Zukunft nur noch die Hälfte aus Kirchensteuermitteln unterstützt werden könnten. Die Gemeinden müssten in- folgedessen selbst entscheiden, ob sie Gebäude verkaufen, vermieten, umwidmen oder abreißen.<sup>80</sup>

Gleichfalls wird die Kirche auf Dauer nicht umhin kommen, sich von erheblichen Teilen ihres Kunstbesitzes zu trennen.

Soweit kirchliche Stellen als Arbeitgeber fungieren und insbesondere die Frage von Entlassungen zu entscheiden haben, ist es ein Gebot der Glaubwürdigkeit, sich mit der Bedeutung der menschlichen Arbeit für den Einzelnen, wie sie in kirchlichen Erklärungen dargelegt wird, auseinanderzusetzen.

So heißt es zum Beispiel in dem Wort der Deutschen Bischofskonferenz und des Rates der evangelischen Kirche in Deutschland „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“:

*Das Soziale neu denken*

*Reduzierung des Gebäudebestandes vor Personal*

*Versammlungsflächen*



*Hans-Joachim Höhn, Professor für Systematische Theologie an der Universität Köln*

<sup>77</sup> Gemeinsames Wort, Nr. 151  
<sup>78</sup> Das Soziale neu denken, S. 11 und 12  
<sup>79</sup> Kirchenzeitung 13. Februar 2004  
<sup>80</sup> Zukunft heute, S. 7 und 8

*„Auch in Zukunft wird die Gesellschaft dadurch geprägt sein, dass die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen den bei weitem wichtigsten Zugang zu eigener Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schafft. In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltung- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit. Wenngleich dieses ethisch begründete Anrecht auf Erwerbsarbeit nicht zu einem individuell einklagbaren Anspruch werden kann, verpflichtet es die Träger der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik, größtmögliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Beteiligung an der Erwerbsarbeit zu gewährleisten.“<sup>81</sup>*

Wenn, wie es in dem vorbezeichneten Wort heißt, das Menschenrecht auf Arbeit sei unmittelbarer Ausdruck der Menschenwürde<sup>82</sup>, hat jeder kirchliche Arbeitgeber zunächst alle anderen Maßnahmen zu ergreifen, bevor er eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ausspricht.<sup>83</sup>

Dabei ist selbstverständlich im Einzelfall auch zu prüfen, inwieweit durch vorübergehende Einschränkungen von Gehaltsbestandteilen Arbeitsstellen erhalten werden können. So entschied sich angesichts der krisenhaften Situation im Bistum Berlin beispielsweise die Mehrheit der rund 300 katholischen Religionslehrer in Berlin und Brandenburg dazu, für ein Jahr auf einen Teil des Gehaltes sowie auf das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld zu verzichten, wodurch die Entlassung von 50 Beschäftigten verhindert werden konnte.<sup>84</sup>

## 2. Rückzug auf Kernaufgaben

**A**ngesichts der finanziellen Krise wird die Frage diskutiert, ob sich die Kirchen nicht auf die Aufgaben zurückziehen haben, die für sie unverzichtbar seien, also die Kernaufgaben. Es kann und soll hier nicht die theologische Diskussion geführt werden, was zur Kernidentität der Kirche gehört.<sup>85</sup> Jedoch besteht Konsens darüber, dass z.B. das soziale Engagement der Kirchen aufgrund des Gebotes der Nächstenliebe nicht aufgegeben werden darf.

Gerade im Hinblick darauf, dass der Kostendruck auf soziale Einrichtungen in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat und infolgedessen von der „Ökonomisierung des Sozialen“ gesprochen wird, ist es unerlässlich, dass auch im sozialen Bereich Einrichtungen bestehen bleiben, die die Zuwendung zu den Menschen und nicht die Erzielung von Gewinnen durch die Patienten oder Mandanten intendieren.

Dies bedeutet natürlich, dass z.B. im Pflegedienstbereich das Proprium der kirchlichen Dienstleistung deutlich wird, auch Zeit für ein Gespräch mit den Pflegebedürftigen gegeben ist und diese nicht lediglich als in auskalkulierten Arbeitsschritten abzuhandelnde Pflegeeinheiten verstanden werden. Dienste, die z.B. im Bereich Migration und Familie sowie Obdachlosenhilfe tätig sind, dürfen daher nicht dem Rotstift anheim fallen.

<sup>81</sup> Gemeinsames Wort der Kirchen, Nr. 151

<sup>82</sup> a.a.O. Nr. 152

<sup>83</sup> Sehr kritisch zur kirchlichen Praxis: Hengsbach, Interview in der Rheinischen Post vom 18. 6. 2004

<sup>84</sup> vgl. Tagesspiegel vom 6. 5. 2004

<sup>85</sup> vgl. Zulehner, „Kirche im Umbau“, Herder-Korrespondenz 2004, S. 119 ff

## 3. Outsourcing

**U**nter Outsourcing im weiteren Sinne wird die Ausgliederung von Aufgabenbereichen eines Unternehmens auf einen Dienstleister verstanden, der die geforderte Leistung wirtschaftlicher als das outsourcende Unternehmen erbringen soll.<sup>86</sup>

Die Erledigung des Kerngeschäfts behält sich das outsourcende Unternehmen vor. Überträgt ein kirchliches Unternehmen, z.B. ein Krankenhaus, eine Kantine oder die Gebäudereinigung auf einen privaten Unternehmer im Wege eines Teilbetriebsübergangs, so gehen die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf diesen Privatunternehmer über.

Es kommt zwangsläufig zu einer Entfremdung dieser Beschäftigten zu dem bisherigen Einrichtungsträger.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selbst werden sich nicht mehr so stark wie zuvor mit dem kirchlichen Träger und seinen Aufgaben identifizieren. Zudem erleiden die bislang bei einem kirchlichen Träger Tätigen in der Regel auch einen Verlust ihres sozialen Besitzstandes durch den Übergang dieses Arbeitsverhältnisses. Deshalb sollte von derartigen Maßnahmen kein Gebrauch gemacht werden.

Einschränkungen von  
Gehaltsbestandteilen

Kernidentität der Kirche



Hausaufgabenbetreuung,  
eine nicht zu unterschätzende  
Hilfe zur Bewältigung des  
Familienalltags.

<sup>86</sup> vgl. Schaub, „Handbuch des Arbeitsrechts“, § 117, Rd. Nr. 148 – 150.

## VI. Verlagerung von Arbeitsrechtsregelungen auf die betriebliche Ebene

### 1. Generelle Fragestellung

**D**ie Forderung, Arbeitsrechtsregelungen von der überbetrieblichen Ebene auf die betriebliche Ebene zu verlagern, liest man fast jede Woche im Wirtschaftsteil einer überregionalen Zeitung. Nicht für die verfasste Kirche selbst, aber für die caritativen Einrichtungen wird die Frage der Arbeitsrechtsregelungen auf betrieblicher Ebene diskutiert. Dabei wird insbesondere zugunsten einer solchen Verschiebung angeführt, dass die Betriebspartner vor Ort die Verhältnisse am besten kennen und daher bestens geeignet seien, betriebsindividuelle Lösungen zu erzielen.<sup>87</sup>

Für die Verlagerung von Arbeitsrechtsregelungen auf die betriebliche Ebene wird auf das Subsidiaritätsprinzip verwiesen. So wird vorgeschlagen, dass vergütungsrelevante Fragestellungen zumindest zum Teil auf betrieblicher Ebene geregelt werden können.<sup>88</sup>

So wird auch darauf hingewiesen, dass bei einer langfristigen Betrachtungsweise Betriebspartnerschaften zwischen Leitungen von Einrichtungen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer wichtiger werden und in der Lage seien, das diakonische Profil sozialer kirchlicher Einrichtungen zu stärken.<sup>89</sup>

Gegen die Verlagerung von Arbeitsrechtsregelungen auf die betriebliche Ebene wird insbesondere argumentiert, dass der Konflikt um Arbeits- und Vergütungsbedingungen in die Einrichtungen getragen werde, dass die meisten Mitarbeitervertretungen nicht hinreichend fachlich kompetent und die caritativen Einrichtungen zu klein seien, als dass sie effektiv intern Arbeitsrechtssetzung durchführen könnten.<sup>90</sup>

Vor allem wird gegen die Verlagerung von Arbeitsrechtsregelungen auf die betriebliche Ebene eingewandt, dass dies zum Verlust der Identität des Dritten Weges führe<sup>91</sup> und damit die gesamte kirchliche Arbeitsrechtsregelung preisgegeben würde.<sup>92</sup> Es käme in der Folge auch zu einem Verlust an Rechtssicherheit für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen.<sup>93</sup>

Eine generelle Verlagerung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen auf die betriebliche Ebene wird aus diesen Gesichtspunkten nicht in Frage kommen.

Hinzu kommt, dass selbst die meisten Personalverantwortlichen in der Wirtschaft sich in einer neueren Umfrage mit einer Mehrheit von ca. 60 % für die Beibehaltung von Flächentarifverträgen ausgesprochen haben, die allerdings durch Betriebsvereinbarungen modifiziert werden sollen.<sup>94</sup>

Eine solche Verlagerung würde zudem der Grundordnung für den kirchlichen Dienst widersprechen, in der festgelegt ist, dass Arbeitsrechtsregelungen auf überbetrieblicher Ebene durch Kommissionen getroffen werden.

<sup>87</sup> Vgl. Rosenberg, „Arbeitsrechtsregelung auf betrieblicher Ebene: Pro und Contra“, in ZMV Sonderheft 2003, S. 31

<sup>88</sup> Vgl. Horniber, „Was ist hinsichtlich der Vergütung auf der betrieblichen Ebene regelbar?“ und Lambrich, „Verlagerung von Regelungskompetenzen von den Tarif- auf die Betriebspartner“ in ZMV-Sonderheft 2003, S. 46 und 47

<sup>89</sup> Vgl. Rosenberg, a.a.O.

<sup>90</sup> Vgl. Berroth, „Chancen und Risiken betrieblicher Arbeitsrechtssetzung“, ZMV-Sonderheft 2003, S. 28

<sup>91</sup> Vgl. Grädler, „Arbeitsrechtsregelung auf betrieblicher Ebene: Pro und Contra“ in ZMV-Sonderheft 2003, S. 32

<sup>92</sup> Vgl. Richardi, „Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnenvertretung – Partei der Lohngestaltung oder Einbeziehung in das Recht des Dritten Weges?“ in: ZMV-Sonderheft 2003, S. 14 u. 19

<sup>93</sup> Vgl. Grädler, a.a.O.

<sup>94</sup> Vgl. Mitbestimmung, Ausgabe 7, 2004 S. 60

### 2. Öffnungsklauseln in Vergütungsordnungen

**E**s stellt sich jedoch die Frage, ob es nicht sinnvoll ist, den unterschiedlichen Verhältnissen in den einzelnen Einrichtungen dadurch besser zu entsprechen, dass zwar die Rahmenbedingungen durch Arbeitsvertragsrichtlinien beibehalten, aber zusätzliche Öffnungsklauseln geschaffen werden.

Die Frage betrieblicher Abweichungen von Flächentarifverträgen steht seit einigen Jahren im Brennpunkt der arbeitsrechtlichen Diskussion auch im außerkirchlichen Bereich.

Für den Bereich des Deutschen Caritasverbandes sind solche Öffnungsklauseln bereits seit einiger Zeit geltendes Recht, so die Anlage 5 b zu den AVR. Die sogenannte „Mobilzeitordnung“ ermöglicht es, Formen flexiblierter Arbeitszeit, darunter auch Arbeitszeitkonten, einzurichten.

Weiter ist in der Anlage 1 zu den AVR auch eine Öffnungsklausel für wirtschaftliche Notlagen vorgesehen.

Wenn eine Einrichtung in eine schwierige wirtschaftliche Situation gerät, können zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und zum Erhalt von Arbeitsplätzen durch Dienstvereinbarungen gemäß Abschnitt II b zur Anlage 1 zur AVR vereinbart werden:

- eine Absenkung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsspendung,
- eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden,
- eine Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 10/100 mit einer entsprechenden Herabsetzung der Vergütung.

Voraussetzung ist, dass ein tragfähiges Sanierungskonzept vorgelegt wird. Solche eingeschränkten Öffnungsklauseln geben jeder Einrichtung die notwendigen Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, damit diese auch im Wettbewerb bestehen können.<sup>95</sup>

Derartige Öffnungsklauseln sind sinnvoll und gerechtfertigt; denn es ist immer noch besser, dass eine Einrichtung ihre Existenz rettet, indem sie von einer solchen Öffnungsklausel Gebrauch machen kann, als dass sie schließen muss und damit auch entsprechende Arbeitsplätze verloren gehen.

Derartige Öffnungsklauseln laufen aber ins Leere, wenn sie nur dann greifen, falls die Einrichtung unmittelbar vor Insolvenzeröffnung steht. Es muss noch ein effektiver Handlungsspielraum zur Existenzsicherung der Einrichtung für die Unternehmensleitung gegeben sein. Dabei sollte diese rechtzeitig gemeinsam mit den Beschäftigten unter Offenlegung der Wirtschaftslage Lösungswege suchen.

Darüber hinaus darf das Feststellungs- und Änderungsverfahren nicht so kompliziert gestaltet sein, dass es infolge Zeitablaufs schon zur Existenzsicherung nicht greifen kann. Durch solche Öffnungsklauseln sind Mitarbeitervertretungen natürlich besonders stark gefordert. Deshalb muss ihnen qualifizierte Hilfe und Beratung sowohl in betriebswirtschaftlicher als auch in juristischer Hinsicht gewährt werden.

Öffnungsklauseln sind zwar nach AVR vorgesehen, aber nicht nach der KAVO. Zu fragen ist, ob für die KAVO entsprechende Öffnungsklauseln geschaffen werden sollten.

<sup>95</sup> vgl. Vollmar, „Der BAT als Grundmuster kirchlicher Arbeitsrechtssetzung“ in ZMV-Sonderheft 2003, S. 58 und 61

betriebliche Ebene

Subsidiaritätsprinzip

Betriebspartnerschaften

Flächentarifverträge

Mobilzeitordnung

eingeschränkte Öffnungsklauseln

Offenlegung der Wirtschaftslage

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass bei entsprechenden Öffnungsklauseln zumindest einige betriebsbedingte Entlassungen, wie sie jetzt in den Bistümern Berlin und Aachen vollzogen worden sind bzw. vollzogen werden, vermeidbar wären.

Zwar kann die verfasste Kirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht in Insolvenz gehen, jedoch gerät dieser Status der öffentlich rechtlichen Körperschaft dann in Gefahr, wenn Kirchengemeinden und Bistümer zahlungsunfähig werden. Darauf hat Generalvikar a.D. Dr. Norbert Feldhoff<sup>96</sup> hingewiesen, indem er erklärte „Was geschieht aber, wenn eine Kirchengemeinde in Konkursnähe gerät? Wer kann sie dann noch retten, wenn das Bistum schon nicht genügend Geld hat, um die Aufsicht qualifiziert durchzuführen? Ich befürchte, dass diese Entwicklung auf Dauer den Status der Körperschaft des öffentlichen Rechts aufs größte gefährdet. Die Diskussion um den Deutschen Orden und die Finanzlage in Berlin haben das drastisch offengelegt.“

### 3. Spartentarife oder Haustarife als Alternative zu den Arbeitsvertragsrichtlinien

**A**ngesichts der Unterschiedlichkeit der verschiedenen Ausprägungen sozialer Betätigung kirchlicher Einrichtungen und deren Teilnahme im Wettbewerb zu anderen Anbietern wird auch die Frage diskutiert, ob eigene Arbeitsvertragsrichtlinien für verschiedene Bereiche z.B. Krankenhaus, Altenpflege, Erziehung und ambulante Pflege geschaffen werden sollen.

Auch dies würde jedoch zu einer weiteren Rechtszersplitterung führen und das Prinzip des einheitlichen kirchlichen Dienstrechts aushöhlen und ist deshalb abzulehnen.

Prinzip des einheitlichen kirchlichen Dienstrechts



Karoline Schmidt,  
Schulsozialarbeiterin bei  
„In Via“ – Fachverband des  
Deutschen Caritasverbandes

<sup>96</sup> Vortrag vom 28. Januar 2004, a.a. O., Seite 12

## VII. Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht der Kirchen

### 1. Tarifverträge statt Dritter Weg

**D**as spezielle kirchliche Beteiligungsmodell der Gestaltung des Inhaltes von Arbeitsverhältnissen, der „Dritte Weg“, der auch in den evangelischen Landeskirchen mit Ausnahme der nordelbischen Kirche und der evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gilt, wird immer wieder in der politischen und juristischen Diskussion in Frage gestellt. So schlägt beispielsweise Hammer<sup>97</sup> ein integriertes Kommissions- und Tarifmodell zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen kirchlicher Beschäftigter vor.

Integriertes Kommissions- und Tarifmodell

Dieses Modell sieht insbesondere vor, dass Gewerkschaftsvertreter auf der Arbeitnehmerbank bei der Aushandlung von Arbeitsbedingungen Platz nehmen und das Modell selbst auch in der konkreten Ausgestaltung mit den Gewerkschaften ausgehandelt wird. Deshalb bezeichnet Richardi<sup>98</sup> diesen Vorschlag als Unterfall des sogenannten „Zweiten Weges“.

Wenn Tarifverträge für den kirchlichen Dienst abgeschlossen werden, so müsste es konsequenterweise auch hingenommen werden, dass Arbeitskampfmaßnahmen erfolgen können, die auf den Abschluss bzw. auf die inhaltliche Gestaltung von Tarifverträgen gerichtet sind. Nach dem Selbstverständnis der Kirche ist es aber mit ihrem Auftrag unvereinbar, die Glaubensverkündigung und den Dienst am Nächsten zu suspendieren, um einen Regelungsstreit über den Inhalt der Beschäftigungsverhältnisse durch Koalitionskampfmittel – Streik und Aussperrung – zu lösen.<sup>99</sup>

Arbeitskampfmaßnahmen

Streikrecht und Aussperrung lassen sich mit dem Charakter der Dienstgemeinschaft des kirchlichen Dienstes nicht in Einklang bringen und werden auch deshalb abgelehnt. Infolgedessen wird kein Anlass gesehen, den „Dritten Weg“ zu verlassen. Dies gilt um so mehr, als er sich in der Vergangenheit bewährt hat.

Der den „Dritten Weg“ beherrschende Paritätsgrundsatz zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretern wird allerdings durch das bischöfliche Letztentscheidungsrecht in Frage gestellt.<sup>100</sup>

Paritätsgrundsatz  
Letztentscheidungsrecht

Richardi<sup>101</sup> verweist auf die kirchenrechtliche Bedeutung dieser Regelung, wonach der Bischof in seiner Diözese der einzige Gesetzgeber ist und deshalb die Gestaltung des kirchlichen Dienstes nicht auf eine von ihm unabhängige Einigungsstelle übertragen werden könne. Der „Dritte Weg“ lebt letztlich vom Vertrauen darauf, dass der jeweilige Ortsbischof von seinem Letztentscheidungsrecht keinen willkürlichen Gebrauch macht.

### 2. Verbesserung von Rechten der Mitarbeitervertretungen in der MAVO

**Z**war haben die die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands bildenden Diözesanbischöfe die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung erst vor kurzem novelliert, dennoch sollte der Reformprozess damit nicht beendet sein.

<sup>97</sup> Kirchliches Arbeitsrecht“, S. 136 ff

<sup>98</sup> Arbeitsrecht in der Kirche“, § 13, Rd. Nr. 27

<sup>99</sup> vgl. Richardi, „Tarifvertrag mit Arbeitskampf oder Dritter Weg in der Kirche?“ in NZA 2002, S. 932

<sup>100</sup> vgl. Hammer, „Kirchliches Arbeitsrecht“, S. 368 ff., Däggelmann, „Dritter Weg oder verkappter Erster Weg“ in ZMV

Sonderheft Tagung 1999, S. 15 ff

<sup>101</sup> Handbuch des kirchlichen Arbeitsrechts“, § 15, Rd. Nr. 25

Der für diese Novellierung mitentscheidende Gesichtspunkt, die Mitverantwortung und Teilhabe der Beschäftigten bei der Gestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ihrer Einrichtungen zu stärken,<sup>102</sup> hat unverändert Gültigkeit.

Folgende weitergehende Änderungen halten wir für sinnvoll:

- Wenn der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung widersprochen und der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat, muss der Arbeitgeber nach § 102 Abs.5 Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitnehmer auch nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Einen solchen Weiterbeschäftigungsanspruch sieht die MAVO nicht vor. Dieses Ungleichgewicht ist sachlich nicht gerechtfertigt. Deshalb sollte die MAVO analog den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, wie auch des Personalvertretungsgesetzes, einen Weiterbeschäftigungsanspruch vorsehen.
- Aufgrund der MAVO-Novellierung ist die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnenvertretungen nicht mehr für die Erarbeitung von Anregungen an die Mitglieder einer KODA oder der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zuständig. Gerade diese Zuständigkeit hat sich aber nach Ansicht der Mitarbeitervertretungen in der Vergangenheit bewährt. Deshalb sollte hier eine Korrektur erfolgen.
- Für ausgeschiedene MAV-Mitglieder sollten spezielle Fortbildungsmöglichkeiten angeboten werden, damit diese nahtlos wieder Anschluss an die Entwicklung ihrer jeweiligen Berufssparte finden.

### 3. Mitbestimmung in Aufsichtsorganen

In Aufsichtsorganen caritativer Einrichtungen ist eine Arbeitnehmersvertretung zur Zeit nicht vorgesehen. Zu den Aufgaben von Aufsichtsgremien zählen z.B.:

- Beschlussfassung über Auflösung oder Gründung von Einrichtungsteilen
- Anstellung und Abberufung des Vorstandes/der Geschäftsführung
- Beschlussfassungen zum Jahresabschluss und über Darlehensaufnahmen.

Hengsbach<sup>103</sup> plädiert für eine Mitbestimmung in Aufsichtsorganen caritativer Unternehmen. Er führt aus, dass die Unterordnung unter eine allgemeine Leitungskompetenz der Führungsorgane in größeren Unternehmen eine Beteiligung an den Entscheidungen über Unternehmenspläne und Ziele rechtfertigt.

Gegen Aufsichtsratssitze für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer entsprechenden Einrichtung wird insbesondere geltend gemacht, dass der staatliche Gesetzgeber Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften von der unternehmerischen Mitbestimmung vollkommen freigestellt hat.

Hengsbach wiederum argumentiert, dass Kirchenautonomie und Dienstgemeinschaft gerade einen weiten Gestaltungsraum bilden, um Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Aufsichtsorgane als Mitglieder aufzunehmen.<sup>104</sup>

Nach dem Mitbestimmungsgesetz gilt die Unternehmensmitbestimmung lediglich für Kapitalgesellschaften mit in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmern. Im Hinblick



Büchereiarbeit

<sup>102</sup> vgl. Thiel, „Novellierung der Rahmenordnung“, in ZMV, 2003, S. 157

<sup>103</sup> Hengsbach, „Kirchenautonomie und Dienstgemeinschaft gestatten die Mitbestimmung in Aufsichtsorganen“, ZMV-Sonderheft 2002, S. 28

<sup>104</sup> a.a.O., S. 31

darauf, dass alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsregelungen regelmäßig mit den Bestimmungen für den außerkirchlichen Bereich verglichen werden, liegt es nahe, diese Mitbestimmungsfrage für kirchliche Einrichtungen bei Großbetrieben zu diskutieren.

### 4. Rechtsvereinfachung

In dem Bemühen, das Recht den sich jeweils verändernden Lebenssachverhalten arbeitsrechtlicher Beziehungen und den Bedingungen des öffentlichen Dienstrechtes anzupassen, ist im kirchlichen Arbeitsrecht im Laufe der Jahre ein so kompliziertes Regelungsgeflecht entstanden, dass es dem einzelnen Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin schwer fällt festzustellen, welche Rechte und Pflichten nun für das jeweilige Arbeitsverhältnis überhaupt gelten.

Betrachtet man die Anlagen-Systematik der AVR-Caritas mit Abschnitten und Unterabschnitten, so wird man an die allseits beklagte Komplexität steuerrechtlicher Regelungen, insbesondere des Einkommensteuerrechts, erinnert. Dringend geboten ist daher eine Rechtsvereinfachung im Interesse aller, die von dem kirchlichen Arbeitsrecht betroffen sind.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Frage diskutiert werden, ob die bislang unterschiedlichen Vergütungsregelungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verfassten Kirchen nach der KAVO und von Beschäftigten der Gliederungen des Caritasverbandes nach AVR beibehalten werden müssen. Dies gilt umso mehr als im Ergebnis die tatsächlichen Vergütungen für gleichartige Leistungen in der Regel kaum voneinander abweichen.

Dies ist nicht nur eine rechtstheoretische Frage und eine Frage der Vereinfachung des Rechts, sondern auch eine Frage der materiellen Gerechtigkeit. Wechselt beispielsweise eine Erzieherin von einem Kindergarten, der von einem Caritasverband geführt wird, zu einem Kindergarten in der Trägerschaft einer Kirchengemeinde, so hat der Arbeitgeberwechsel zur Folge, dass eine Neueinstufung in eine andere Vergütungsordnung folgt. Deshalb sollte die Frage einer Vereinheitlichung der Vergütungsordnungen erörtert werden.

### 5. Zugang zur staatlichen Gerichtsbarkeit auch in kollektiven Rechtsstreitigkeiten

Wie bereits dargelegt, steht jedem Beschäftigten das Recht zu, sich in einer Individualrechtsstreitigkeit an das zuständige Arbeitsgericht zu wenden. In kollektiven Rechtsstreitigkeiten kann nun die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit angerufen werden.

Als Missstand wurde empfunden, dass Schlichtungssprüche nicht vollstreckt werden könnten. Dies ist durch die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung geändert worden.

Eine zusätzliche Anrufung der staatlichen Gerichtsbarkeit in kollektiven Rechtsstreitigkeiten ist auch in Zukunft nicht vorgesehen. Eine solche weitergehende Zuständigkeit würde bedeuten, dass zunächst die kirchliche Gerichtsbarkeit und anschließend die staatliche Gerichtsbarkeit angerufen werden könnten. Eine derartige zusätzliche Rechtsweggewährung würde in der Praxis zu jahrelangen Verfahren und

Unterschiedliche  
 Vergütungsregelungen

dementsprechend auch zu langjähriger Rechtsunsicherheit im zu entscheidenden Einzelfall führen. Bereits aus Gründen der Praktikabilität dürfte es deshalb nicht geboten sein, einen doppelten Rechtsweg in kollektiven Rechtsstreitigkeiten zu eröffnen.

*Doppelter Rechtsweg*

*Büroarbeit stützt Kommunikation, erhält Strukturen, schafft Effektivität im Vernetzen vieler Millionen Christen.*



## VIII. Veränderungen hinsichtlich Entlohnung und Bestand kirchlicher Arbeitsverhältnisse

### 1. Stärkere Gewichtung von Leistung und Verantwortung gegenüber Alter und Dienstzeit

Vergütungsstrukturen werden sowohl im öffentlichen als auch im kirchlichen Dienst verstärkt diskutiert. So hat sich eine „Projektgesellschaft innovatives Arbeiten in caritativen Unternehmen“ (p.i.a.) gegründet, die neue Vergütungsstrukturen für die AVR-Caritas ausarbeiten möchte.

*p.i.a.*

Wie die Beamtenbesoldung und die Besoldung nach BAT beruhte die Vergütung eines kirchlich Beschäftigten im wesentlichen auf der Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe, einem der Bedürftigkeit folgenden Ortszuschlag (Alimentationsprinzip), altersbedingten Vergütungsbestandteilen (Senioritätsprinzip) sowie dem Bewährungsaufstieg, der ansatzweise eine Leistungsorientierung enthält.<sup>105</sup>

*Alimentationsprinzip  
Senioritätsprinzip*

Den Weg in eine leistungsorientiertere Vergütung ist z.B. zwischenzeitlich die Diakonie in Niedersachsen gegangen durch die AVR-Modern. Diese sieht die Möglichkeit von Leistungsentgelten vor, die durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen geregelt werden, soweit eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird. Voraussetzung ist ein paritätisch besetzter Bewertungsausschuss. Die Größe, Zusammensetzung und Kompetenz dieses Bewertungsausschusses ist zwischen Arbeitgeber und MAV zu vereinbaren.

*Leistungsorientiertere Vergütung*

Ist es gerecht, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, der oder die lediglich „Dienst nach Vorschrift“ macht, genauso bezahlt wird oder eventuell aufgrund des Senioritätsprinzips sogar besser bezahlt wird als ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, der bzw. die sich in ihrer Tätigkeit stark engagiert?

Eine Besserbezahlung derjenigen, die mehr leisten, steht nicht im Widerspruch zum kirchlichen oder caritativen Auftrag einer Einrichtung und ist auch nicht ungerrecht. Gute Leistungen und großer Einsatz gehören auch im kirchlichen Dienst, gerade im Interesse dieses Dienstes, besser bezahlt. Dies bedeutet allerdings nicht, dass jegliche Sozialkomponenten der Vergütung in Zukunft entfallen dürfen. Auch bislang ist bereits ein Zusammenhang zwischen Bewährung in einer Aufgabe und Vergütung gegeben durch die Regeln über den Bewährungsaufstieg.

*Bewährungsaufstieg*

Nach der Anlage 1 des AVR I ad) gilt:

*„Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung von der Erfüllung einer Bewährungszeit abhängig, so ist das Erfordernis der Bewährung erfüllt, wenn sich der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat.“*

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgt ein Bewährungsaufstieg nur, wenn der Arbeitnehmer sich in der Zeit auch tatsächlich bewährt hat.<sup>106</sup>

<sup>105</sup> Eder, „Warum neue Vergütungsstrukturen für die AVR – Caritas?“, in ZMV 2004, S. 13

<sup>106</sup> BAG in ZMV 2003, S. 147

Am 1. 10. 2005 ist im öffentlichen Dienst für die Mitarbeiter von Bund und Kommunen ein neues Tarifrecht in kraft getreten: der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD). Hierbei handelt es sich um einen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Angestellte und Arbeiter, die nun als Beschäftigte bezeichnet werden.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erhalten nun ein monatliches Tabellenentgelt nach einer Entgelttabelle, das bei den Angestellten die Grundvergütungs- und Ortszuschlagstabellen ersetzt, mit 15 Entgeltgruppen und 6 Stufen.

Dieses Tabellenentgelt wird unabhängig vom Familienstand, von der Zahl der Kinder, vom Lebensalter und von der Ableistung einer Bewährungszeit gewährt. Künftig wird vor allem der Leistungswert des einzelnen Beschäftigten Maßstab der Bezahlung sein. Familiäre Aspekte haben keinen Einfluss mehr auf die Vergütung.<sup>107</sup> Infolgedessen ist es zu einem Systemwechsel gekommen.

Im kirchlichen Bereich hat die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen im August 2005 die Umstellung der Vergütungsberechnung auf neue Entgeltgruppen beschlossen. Diese Übernahmepraxis ist, wie weiter noch auszuführen sein wird, nicht unproblematisch. Infolgedessen entsprechen ab dem 1.10. 2005 die Entgeltgruppen der KAVO im wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Dies bedeutet unter anderem:

- Die Eingruppierung richtet sich nach wie vor nach Tätigkeitsmerkmalen. Ab dem 1.10. sind den Tätigkeitsmerkmalen neue Entgeltgruppen zugeordnet. Die zukünftigen 15 Entgeltgruppen enthalten keine Altersstufen-Steigerungen mehr.
- Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die schon vor dem 1.10. in einem KAVO-Arbeitsverhältnis tätig waren, gilt das Prinzip der Besitzstandswahrung.
- Die Kinderkomponente der Ortszuschläge werden als „kinderbezogene Entgeltbestandteile“ als Besitzstandszulage zusätzlich solange gezahlt, wie der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Kindergeld bezieht.

Bereits in der Anlage 19 zu den AVR Caritas ist geregelt, dass das Entgelt der Mitarbeiter durch veränderte Vergütungsstrukturen flexibler gestaltet werden kann. Ziel dieser Anlage ist die Sicherung der wirtschaftlichen Grundlagen einer Einrichtung und damit verbunden die Sicherung der Arbeitsplätze der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.<sup>108</sup>

Die arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat im Oktober 2004 einigen Einrichtungen die Durchführung von Modellprojekten im Sinne der Anlage 19 zu den AVR Caritas gestattet.

Danach sollen befristet variable Vergütungssysteme durchgeführt werden, nach denen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine variable Zulage, deren Höhe sich an der Erfüllung einer (Team-)Zielvereinbarung orientiert erhalten.<sup>109</sup>

Leistungsbezogene Vergütungsanteile sind gerade im kirchlichen und caritativen Bereich unter besonderen Gesichtspunkten zu betrachten. Es wird schließlich keine Ware zur Weiterveräußerung produziert.

<sup>107</sup> vgl. Zetel, „Der neue TvöD und die neuen Überleitungstarifverträge“, in ZMV 2005, S. 231

<sup>108</sup> vgl. Thiel, „Modellprojekte im Sinne der Anlage 19 zu den AVR Caritas und Mitarbeitervertretungsordnung“, in ZMV 2005, S. 117

<sup>109</sup> Thiel, a.a.O.

Im Mittelpunkt steht in caritativen Einrichtungen der Dienst am und für den Menschen. Soweit Teile des Vergütungssystems stärker leistungsbezogen gestaltet werden als bislang, ist dagegen nichts einzuwenden. Hierzu bedarf es allerdings einer gemeinsamen Abstimmung von Mitarbeitern und Dienstgebern.<sup>110</sup>

Eine einseitige gewinnorientierte Ausrichtung kann es vom Ansatz her in kirchlichen Arbeitsverhältnissen nicht geben.

## 2. Familienkomponente bei Arbeitsbedingungen

Angesichts der dargelegten Änderungen im Bereich des öffentlichen Dienstes und unter Berücksichtigung der Übernahme dieses Vergütungssystems in den kirchlichen Dienst stellt sich die Frage, ob der Weg der Entkoppelung der Vergütung des Mitarbeiters von seiner familiären Situation im kirchlichen Bereich nachvollzogen werden soll und muss.

Die Förderung und Unterstützung von Familien wird in Staat und Gesellschaft mannigfach gefordert, ohne dass den hehren Worten auch entsprechende Taten folgen. Gerade auch die Kirchen machen sich in besonderer Weise für die Förderung von Familien stark. Soll dies nun wirklich im Arbeitsverhältnis eines kirchlichen Beschäftigten nicht mehr gelten?

Gilt es nicht kirchlicherseits vielmehr die Eigenart gerade des kirchlichen Dienstes in Abgrenzung zum öffentlichen Dienst und den Entwicklungen in diesem Bereich besonders zu betonen und herauszustellen?

Es ist nicht akzeptabel, dass in Zukunft auch im kirchlichen Dienst ein Zweiklassensystem eingeführt wird: nämlich die ihren Besitzstand behaltenden Beschäftigten mit Kindern einerseits und die Neueingestellten mit Kindern, die sich finanziell schlechter stehen.

Angesichts der schwierigen Situation für Familien, wie sie auch kirchlicherseits wiederholt dargestellt und beklagt worden sind, sollten Familienkomponenten der Bezahlung in keinem Fall gekürzt werden. Wenn schon der Staat Förderungsmaßnahmen vornimmt, muss dies für kirchliche Arbeitgeber erst recht gelten. Gerade kinderreiche Familien bedürfen einer besonderen Förderung.

So hat die Bistums-KODA Freiburg befristet für ein Jahr ab 1. 1. 2004 eine Regelung beschlossen, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für das 3. und jedes weitere im Ortszuschlag zu berücksichtigende Kind einen Sonderzuschlag von monatlich 100 Euro erhalten. Als Ausgleich, und um eine Kostenneutralität zu erreichen, wird bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die jährliche Sonderzuwendung um 5 % gegenüber der tariflichen Vergütung gesenkt.<sup>111</sup>

Kirchliche Arbeitgeber müssen Zeichen setzen und sich für familienfreundliche Regelungen der Arbeitsbedingungen stark machen. Dies gilt auch für eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit.

<sup>110</sup> vgl. Kather, „Leistungsbezogene variable Vergütung in caritativen Einrichtungen – ein Widerspruch?“, in ZMV 2005, S. 123

<sup>111</sup> vgl. ZMV 2004, S. 23

Tabellenentgelt

Variable Vergütungssysteme

Förderung von Familien



Hildegard Pollheim, Leiterin der Kath. Bücherei Ratingen-Mitte

### 3. Kündigungsschutz

Wie dargelegt, ist der Kündigungsschutz kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgeprägter als der Kündigungsschutz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Privatwirtschaft. Dieser in der Regel gegenüber privatwirtschaftlichen Bestimmungen bessere Kündigungsschutz, sollte erhalten bleiben.

Darüber hinaus sollten alle kirchlichen Arbeitgeber, die als Kleinbetrieb gemäß §23 Kündigungsschutzgesetz nicht unter die Kündigungsschutzbestimmungen dieses Gesetzes fallen, Kündigungen nur aussprechen, wenn betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe dies erfordern. Dieses Gebot der sozialen Rücksichtnahme folgt zwingend aus den Grundsätzen der katholischen Soziallehre.

Gebot der sozialen  
Rücksichtnahme

### 4. Änderung der Loyalitätsanforderungen an kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Jeder Tendenzbetrieb erwartet, dass seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ziel und Zweck der Einrichtung in besonderer Weise fördern. Daher ist es selbstverständlich, dass die Kirche und die kirchlichen Arbeitgeber Anforderungen an ihre Beschäftigten stellen, die gewährleisten, dass sie den besonderen Auftrag des kirchlichen Dienstes glaubwürdig erfüllen. Dazu gehört es auch, den Loyalitätsanforderungen gerecht zu werden.

Vielfach unbekannt ist, dass die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in Artikel 4 unterschiedliche Loyalitätsobliegenheiten festlegt und dass Artikel 5 der Grundordnung je nach der Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag unterschiedliche Sanktionen bei Verstößen vorsieht (abgestuftes System).

Artikel 5 betont besonders die jeweiligen Einzelfallumstände. Diese und das damit verbundene Ermessen sollten von der Dienstgeberseite auch unter Berücksichtigung des besonderen Liebesgebotes Christi beachtet werden. Dies indiziert letztlich auch das in der Grundordnung vorgesehene abgestufte Loyalitätssystem.

Ob und inwieweit die Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG in nationales Recht Einfluss auf die Loyalitätsanforderungen im kirchlichen Dienst nehmen wird, bleibt abzuwarten.<sup>112</sup>

Loyalitätsobliegenheiten



Carsten Horn, Sekretär des Generalvikars im Erzbistum Köln

<sup>112</sup> vgl. Triebel, in ZMV 2004, 107 ff

## IX. Erhalt des kirchlichen Sonderweges im Arbeitsrecht

### 1. Gefährdung des Proprium des kirchlichen Dienstes durch die Einstellung nichtchristlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Angesichts der europarechtlichen Diskussion über den Status der Kirchen und insbesondere auch über die hervorgehobene Stellung der Kirchen im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zur Rechtsstellung der Kirchen in anderen europäischen Ländern wird davor gewarnt, das Proprium des kirchlichen Dienstes durch eine leichtfertige Personalauswahl zu gefährden und den Anteil kirchlich ungebundener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unverhältnismäßig stark ansteigen zu lassen.

So weist Schliemann<sup>113</sup> auf die sich daraus ergebenden Schwierigkeiten hin und folgert:

*„Was unter Tendenzschutz zu verstehen ist und was säkulare Gerichte als zu schützende Tendenz für die Tätigkeit jedes einzelnen Kirchenbediensteten akzeptieren, hängt wesentlich davon ab, was die tendenzgeschützten Kirchen und ihre Einrichtungen selbst vorleben.“*

*Ein allzu großer Anteil nicht kirchlich gebundener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeigt, dass es der Kirche mit dem Tendenzschutz insoweit nicht übermäßig ernst ist, sondern ihre – wenn auch nicht auf Gewinnerzielung gerichtete – Bestandserhaltene Betätigung im Wirtschaftsleben im Vordergrund steht. Das aber steht dem religiösen Tendenzschutz – jedenfalls aus europäischer Sicht – diametral entgegen.“*

Tendenzschutz

### 2. Problem der Tarifautomatik

Die Übernahme von Tarifverträgen aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes in entsprechende Inhaltsregeln für kirchliche Arbeitsverhältnisse, möglichst noch im Verhältnis „1:1“ gefährdet ebenso die Besonderheit des kirchlichen Dienstes. In der Vergangenheit haben die Kirchen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes weitgehend als eigenes Recht übernommen. Infolgedessen wird hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Kommissionen zum Teil von „Tarifikopieranstalten“ gesprochen.

Eine Blankettverweisung auf Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bedeutet der Sache nach, dass die Kirche darauf verzichtet, die Besonderheit ihres Dienstes bei der Regelung von Arbeitsverträgen zur Geltung zu bringen. Sie ist eine Notordnung.<sup>114</sup> Es wird dadurch die Gefahr hervorgerufen, dass der kirchliche Dienst generell dem öffentlichen Dienst gleichgestellt wird und sich kirchliche Arbeitgeber nicht zum Beispiel hinsichtlich ihrer besonderen Loyalitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor staatlichen Gerichten auf eben diese Anforderungen glaubwürdig berufen können.

Übernahme von Tarifverträgen

<sup>113</sup> „Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht“, NZA 2003, S. 407 ff.

<sup>114</sup> vgl. Richardi „Arbeitsrecht in der Kirche“, Anmerkung 30 zu § 10 und Hammer „Kirchliches Arbeitsrecht“, S. 350



## X. Vorschläge für die Praxis

### 1. Förderung von Mitarbeitervertretungen

**G**erade dem Charakter der Dienstgemeinschaft entspricht es, kirchliche Beschäftigte in Entscheidungsprozesse einzubinden und zu beteiligen. Deshalb ist die Förderung von MAVen in allen kirchlichen Bereichen geboten und notwendig. In der Praxis<sup>115</sup> sollten folgende Problembereiche aufgegriffen und verbessert werden:

- a. MAVen beklagen häufig, dass sie von ihrem jeweiligen Dienstgeber nicht rechtzeitig über wichtige Entwicklungen in ihrer Einrichtung sowie über sie betreffende Änderungen informiert werden. Im Interesse einer gedeihlichen und guten Zusammenarbeit eines guten Einrichtungsklimas müssen Informationen so bald wie möglich weitergegeben werden.
- b. Der zuständige Ansprechpartner der MAV ist in den meisten Einrichtungen nicht definiert. Soll die MAV der Pfarrgemeinde sich an den Rendanten, den Pfarrer, den Vorsitzenden des Sachausschusses Personal, den Kirchenvorstand oder an wen sonst wenden?  
Wichtig ist die Benennung eines konkreten Ansprechpartners für Personalfragen. Hierbei kann es sich gemäß §2 Abs. 2 MAVO auch um einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin in leitender Stellung handeln.
- c. Mitarbeitervertretungen stehen häufig vor dem Problem, dass notwendige Informationen und rechtliche Auskünfte nicht kurzfristig besorgt werden können. Während dem kirchlichen Dienstgeber die Verwaltung des Generalvikariats oder außerhalb der verfassten Kirche z.B. die Rechtsabteilungen der Diözesan-Caritasverbände zur Verfügung stehen, fehlen entsprechende direkte Ansprechpartner für Mitarbeitervertretungen.  
Infolgedessen besteht gegenüber der Dienstgeberseite ein struktureller Nachteil. Deshalb sollte das Bistum sowie analog der jeweilige Diözesancaritasverband einen Beauftragten bzw. eine Beauftragte für Fragen der Mitarbeitervertretung benennen, der bzw. die für allgemeine fachliche Auskünfte, nicht aber für auf den Einzelfall bezogene arbeitsrechtliche Auskünfte zur Verfügung steht.
- d. Dienstgeber empfinden MAVen oftmals störend oder ignorieren sie völlig. Gerade der beiderseitige Ideenaustausch kann aber befruchtend für die alltägliche Arbeit wirken. Auch deshalb sollte die MAV-Arbeit größere Wertschätzung erfahren. Hinzu kommt, dass ein funktionierendes Mitarbeiterbeteiligungssystem innerhalb kirchlicher Einrichtungen auch ein hervorragendes politisches Argument für die Beibehaltung des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht ist.

- e. Die Kenntnisse der Dienstgeberseite über die Vorschriften der MAVO werden von Praktikern häufig als dürftig beschrieben. Wenn MAVen ihre Rechte besser kennen als Dienstgeber, müssen sie diese z.B. auf Anhörungs- oder Informationsrechte hinweisen. Dies ist ermüdend, frustrierend und konfliktträchtig. Deshalb ist Dienstgebern zu empfehlen, entsprechende Weiterbildungsangebote zu nutzen.
- f. Administrative Hürden sind von vorneherein zu bedenken. Wenn Arbeitsverträge z.B. der Genehmigung durch das Generalvikariat bedürfen, sollte der Dienstgeber dies bei der Zeitplanung rechtzeitig bedenken und die vorgesehene MAV-Beteiligung bei der Einstellung eines Beschäftigten von Anfang an auch in der zeitlichen Abstimmung berücksichtigen.
- g. MAVen in den Pfarrgemeinden haben häufig keine Möglichkeit, ungestört Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen oder Telefonate zu führen. Sie müssen in der Regel mehrere Anläufe unternehmen, um Fachliteratur, Porto, Büromaterial, Internetzugänge zu erhalten. Die Arbeitsmöglichkeiten sollten verbessert werden.
- h. Es fehlt in kirchlichen Einrichtungen bisweilen die Fähigkeit, Konflikte auszutragen. Dann werden Probleme, Fragestellungen und Kritik vorschnell personalisiert. Wer Kritik äußert, macht sich unbeliebt. Oft steht dann nicht die Klärung von Sachfragen oder die tatsächliche Verbesserung einer Situation im Mittelpunkt, sondern persönliche Animositäten und Machtkämpfe, die eine konstruktive Auseinandersetzung zwischen Dienstgeber und MAV ver- oder behindern. Es gilt Konflikte zu entpersonalisieren, Beschäftigte nicht auszugrenzen. Maßnahmen wie Konflikttraining können dabei behilflich sein.
- i. Die MAVen in Pfarrgemeinden bestehen sehr häufig aus den in den Pfarrkindergärten tätigen Erzieherinnen. Viele Pfarr-MAVEN sind deshalb „Kita-lastig“ und blenden die spezifischen Fragen anderer Beschäftigter in der Pfarre bei ihrer MAV-Arbeit aus. Deshalb meinen kirchengemeindliche Beschäftigte oft, MAVen seien doch ohnehin nur für den Kindergarten da. Deshalb ist es notwendig, dass MAVen das gesamte Spektrum der Beschäftigten einer Einheit oder einer Pfarrgemeinde repräsentieren.
- j. MAVen in kleinen Einrichtungen tun sich oftmals schwer, für ihre MAV-Arbeit eine Freistellung von ihrer Tätigkeit zu verlangen. Häufig wird auch das MAV-Mitglied, das sich für eine MAV-Schulung anmelden will, darauf hingewiesen, dies gehe aber nur, wenn es dafür Sorge, dass die Arbeit nicht darunter leide und liegen bleibe. Festzuhalten ist: Die Verantwortung für die notwendige Freistellung und die Gestaltung des Dienstplans liegt beim Dienstgeber.



Eleonore Rüll, Sachbearbeiterin und Sekretärin beim Diözesanrat Köln

<sup>115</sup> Die folgenden Ausführungen zur MAV-Arbeit entsprechen im wesentlichen den Darlegungen von Koch, „Wo drückt die (Pfarr-)MAVen der Schuh?“

## 2. Stellenanzeigen mit Altersbegrenzungsklauseln

Unverändert erscheinen Stellenanzeigen für die Neubesetzung von Führungspositionen im kirchlichen Dienst, die Altersbegrenzungsklauseln vorsehen.<sup>116</sup> Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden gesucht, die „nicht älter als 50 Jahre alt sind.“

Derartige Höchstaltersbegrenzungen entsprechen einer in der freien Wirtschaft seit Jahren anhaltenden Tendenz, leistungsfähige und leistungswillige ältere Arbeitnehmer und auch Bewerber um Führungspositionen frühzeitig auszugrenzen. Gerade Leitungspositionen aber bedingen berufliche Erfahrungen wie Lebenserfahrung, weshalb nicht einzusehen ist, dass jemand keine Berücksichtigung mehr finden soll, der zum Beispiel älter als 50 Jahre alt ist.

Die Ausgrenzung älterer Bewerber ist ungerecht und unsozial, zumal zwischenzeitlich in der Politik auch über die Erhöhung des Renteneintrittsalters nachgedacht wird. Hinzu kommt, dass die EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78 vom 27.11.2000 für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf jegliche Diskriminierung wegen des Alters eines Beschäftigten oder Bewerbers verbietet. Auch wenn diese Gleichbehandlungsrichtlinie noch nicht in nationales Recht umgesetzt worden ist, sollte sie von kirchlichen Einrichtungen zur Vermeidung von Benachteiligungen Älterer beachtet werden.

## 3. Gleichbehandlung von Frauen

Festzustellen ist, dass bei kirchlichen Dienstgebern Leitungspositionen auch in den Sozialverbänden überwiegend von Männern besetzt sind. Es ist deshalb geboten, Frauen im kirchlichen Dienst Chancen zu geben und sie entsprechend zu fördern. Es wäre falsch, die Geschlechterperspektive als einen unnötigen Luxus zu betrachten.

Seit mehreren Jahren wird in den Ländern der EU „Gender-Mainstreaming“ zur Pflicht gemacht. Gender-Mainstreaming heißt nach offizieller EU-Definition, dass in allen Bereichen einer Organisation die unterschiedliche Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern berücksichtigt werden soll, und zwar von vorneherein als eine das Handeln bestimmende Vorgabe.<sup>117</sup> Hier besteht Nachholbedarf.

## 4. Schutz vor Mobbing

Der Generalvikar des Bistums Hamburg hat zeitlich begrenzt eine Beauftragte zur Frage der Diskriminierung, sexuellen Belästigung und Schutz vor Mobbing bestellt.

Alle kirchlichen Arbeitgeber sollten sich dieser Problematik stellen. Infolgedessen wird es für sinnvoll erachtet, dass jedes Bistum einen Beauftragten oder eine Beauftragte zum Schutz vor Mobbing jeder Art, Diskriminierung und sexueller Belästigung benennt, evtl. auch ohne dass dadurch eine zusätzliche Stelle geschaffen wird. Dadurch würde eine weitgehend neutrale Beratung und Hilfe ermöglicht.

<sup>116</sup> vgl. Rheinischer Merkur 38/2003

<sup>117</sup> vgl. Jünemann, a.a.O.

## 5. Mitarbeitermotivation

Nach der Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 ist die Kirche besonders verpflichtet, die Persönlichkeit und die Würde der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu achten und zu schützen. Dies bedeutet auch, dass sich gerade im kirchlichen Dienst Führungsqualität durch die Fähigkeit zur Motivation von Beschäftigten auszeichnen sollte.

Motiviert sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dann, wenn ihnen Wertschätzung und Anerkennung ausgesprochen werden. Dies fördert die Identifikation mit ihrer Arbeit und der Einrichtung oder Institution, für die sie tätig sind.

Dieser Faktor ist im außerkirchlichen Bereich längst anerkannt. Dort wo sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ihrem Unternehmen identifizieren, kommt dies im Endergebnis allen zugute.

In allen Bereichen müssen sich kirchliche Anbieter besonders qualifizieren und auszeichnen dadurch, dass ein besonderes Maß an Zuwendung zu den Menschen deutlich wird. Dies aber setzt eine entsprechend engagierte und motivierte Mitarbeiterschaft voraus und bedingt die Beachtung des Grundsatzes „Führen durch Fördern“.

*Führen durch Fördern*



Hildegard Rondholz,  
Pastoralreferentin in Neuss

## Schlussbetrachtung

Der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht hat sich sowohl für Dienstgeber als auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bewährt. Infolgedessen sollte er nicht verlassen werden. Auch in Zukunft wird er jedoch außer- wie innerkirchlich umstritten bleiben.

Arbeitsrechtliche kirchliche Sonderregelungen werden insbesondere für die beruflichen Tätigkeiten in Frage gestellt werden, die sei es in der verfassten Kirche, sei es in einer der Kirche zugeordneten Einrichtung ausgeübt werden, aber nicht in einer unmittelbaren Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche stehen.

Gleichfalls in Frage gestellt werden Arbeitsbereiche, die von kirchlichen Trägern erledigt, aber fast ausschließlich durch öffentliche Gelder finanziert werden.<sup>118</sup>

Der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht wird nur dann erhalten werden können, wenn der Gedanke der Dienstgemeinschaft zwischen kirchlichen Arbeitgebern und Beschäftigten glaubwürdig gelebt und praktiziert wird und sich christliche Einrichtungsträger stets von neuem ihrer Verpflichtung zur Nächstenliebe stellen und versuchen, diesem Anspruch jedem gegenüber gerecht zu werden. Deshalb muss das christliche Proprium einer Einrichtung in der Außenwirkung deutlich erkennbar sein.

---

<sup>118</sup> vgl. Publik-Forum Nr. 24, 2002 S. 40 und 41

## Abkürzungsverzeichnis

<b>a.a.O.</b>	am angegebenen Ort
<b>AP</b>	Nachschlagwerke des Bundesarbeitsgerichts – Arbeitsgerichtliche Praxis
<b>AVR</b>	Richtlinien für Arbeitsverträge in Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes
<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht
<b>BAT</b>	Bundes-Angestelltentarifvertrag
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz
<b>Bistums-KODA</b>	Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
<b>BVerfG</b>	Bundesverfassungsgericht
<b>BVerfGE</b>	Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, amtliche Sammlung
<b>EG</b>	Europäische Gemeinschaft
<b>EKD</b>	Evangelische Kirche in Deutschland
<b>Gemeinsames Wort</b>	Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland
<b>GG</b>	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
<b>KODA</b>	Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes
<b>KSchG</b>	Kündigungsschutzgesetz
<b>Laborem exercens</b>	Dritte Enzyklika von Papst Johannes Paul II.
<b>MAV</b>	Mitarbeitervertretung
<b>MAVO</b>	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
<b>NJW</b>	Neue juristische Wochenschrift
<b>NZA</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>Rn</b>	Randnummer
<b>Vgl.</b>	Vergleiche
<b>WRV</b>	Weimarer Reichsverfassung
<b>Zentral-KODA</b>	Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst
<b>ZMV</b>	Die Mitarbeitervertretung. Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche

## Literaturverzeichnis

<b>Belling, Detlev:</b>	Umsetzung der Antidiskriminierungslinie im Hinblick auf das kirchliche Arbeitsrecht, in <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 2004, S. 885 f.
<b>Berroth, Walter:</b>	Chancen und Risiken betrieblicher Arbeitsrechtssetzung, in <i>ZMV Sonderheft</i> 2003, S. 25 f.
<b>Berroth/Thiel, Adolf:</b>	Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), in <i>ZMV</i> 2003, S. 157 f.
<b>Beyer, Norbert:</b>	Neue MAVO: Mehr Transparenz, in <i>neue caritas</i> 2003, S. 35 f.
<b>Blens, Dirk:</b>	Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach §27a MAVO, in <i>ZMV</i> 2004, S.157 f.
<b>Blens, Dirk:</b>	Sozialplan und dessen Gestaltung – Gestaltungsmöglichkeiten für die Mitarbeitervertretung, in <i>ZMV</i> 2004, S. 1022 f.
<b>Däggelmann:</b>	Dritter Weg oder verkappter erster Weg, <i>ZM-Sonderheft</i> 1999, S. 15.
<b>Deutsche Bischofskonferenz und Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:</b>	Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Wort des Rates der Ev. Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, 1997, zitiert „Gemeinsames Wort“.
<b>Die deutschen Bischöfe:</b>	Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. 9.1993, Hrsg: <i>Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz</i> .
<b>Die deutschen Bischöfe:</b>	Das Soziale neu denken, Erklärung vom 12. Dezember 2003, Hrsg: <i>Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz</i> .
<b>Eder, Joachim:</b>	Votum der Apostolischen Signatur zur kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung, in <i>ZMV</i> 2003, S. 162 f.
<b>Eder, Joachim:</b>	Warum neue Vergütungsstrukturen für die AVR-Caritas? in <i>ZMV</i> 2004, S. 13.
<b>Feldhoff, Norbert:</b>	Kirchenfinanzen – womit Gemeinden und kirchliche Einrichtungen in Zukunft rechnen dürfen/müssen, <i>Presseamt des Erzbistums Köln</i> 2004.
<b>Feldhoff, Norbert:</b>	Pastoral geht nicht ohne Geld, in <i>Herder Korrespondenz</i> 2004, S. 16 f.
<b>Frank:</b>	Die neue kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) im Bereich der katholischen Kirche, in <i>ZMV-Sonderheft</i> 2005, S. 13.

<b>Frey, Hans-Günther/ Coutelle, Reinhold/ Beyer, Norbert:</b>	MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, erste Ergänzungslieferung, Oktober 2003, Freiburg.
<b>Grädler, Georg:</b>	Arbeitsrechtregelung auf betrieblicher Ebene: Pro und Contra, in <i>ZMV Sonderheft</i> , S. 32.
<b>Hanau, Peter/ Thüsing, Gregor:</b>	Grenzen und Möglichkeiten des Outsourcings aus dem kirchlichen Dienst, in <i>Kirche und Recht</i> 2002, S. 119 f.
<b>Hammer, Ulrich:</b>	Kirchliches Arbeitsrecht: Handbuch. Frankfurt am Main 2002
<b>Hengsbach, Friedhelm:</b>	Kirchenautonomie und Dienstgemeinschaft gestatten die Mitbestimmung in Aufsichtsorganen, in <i>ZMV Sonderheft</i> 2002, S. 28 f.
<b>Höffner, Joseph:</b>	Christliche Gesellschaftslehre, 5. Auflage, Münster 1968.
<b>Horneber, Markus:</b>	Was ist hinsichtlich der Vergütung auf der betrieblichen Ebene regelbar, in <i>ZMV Sonderheft</i> 2003, S. 47.
<b>Jünemann, Elisabeth:</b>	Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach der katholischen Soziallehre unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitsverhältnissen im kirchli- chen Dienst, <i>Skript des Vortrags</i> vom 23. 7. 2003.
<b>Kather:</b>	Leistungsbezogene variable Vergütung in caritativen Einrichtungen – ein Widerspruch? in <i>ZMV</i> 2005, S. 123.
<b>Koch, Monika:</b>	Wo drückt die (Pfarr-) MAVen der Schuh? Vortrag im Sachausschuss Arbeitswelt und Soziales des Diözesanrates am 12. 11. 2003.
<b>Laborem, Exercens:</b>	Über die menschliche Arbeit <i>3. Enzyklika von Papst Johannes Paul II.</i>
<b>Lambrich, Thomas:</b>	Verlagerung von Regelungskompetenzen von den Tarif- auf die Betriebspartner, in <i>ZMV Sonderheft</i> 2003, S. 40 f.
<b>Meisner, Joachim:</b>	Zukunft heute, Weichenstellung für das Erzbistum Köln
<b>Mussnug, Friederike:</b>	Alternative der Arbeitsrechtssetzung in arbeitsrechtli- chen Kommissionen zur Flächentarifregelung, in <i>ZMF Sonderheft</i> 2003, S. 33.
<b>Reichold, Hermann:</b>	Europa und das kirchliche Arbeitsrecht, <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 2001, S. 1054 f.
<b>Richardi, Reinhart:</b>	Tarifvertrag mit Arbeitskampf oder „Dritter Weg“ in der Kirche? <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 2002, S. 929 f.
<b>Richardi, Reinhart:</b>	Neugestaltung im kollektiven Arbeitsrecht der kath. Kirche, <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 1998, S. 1305 f.

<b>Richardi, Reinhart:</b>	Staatlicher und kirchlicher Gerichtsschutz für das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen, <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 2000, S. 1305 f.
<b>Richardi, Reinhart:</b>	Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Auflage, München 2003.
<b>Richardi, Reinhart:</b>	Die Mitarbeitervertretung – Partei der Lohngestaltung oder Einbeziehung in das Recht des „Dritten Weges“? in <i>ZMV Sonderheft</i> 2003, S. 14 f.
<b>Rosenberg, Jürgen:</b>	Arbeitsrechtsregelung auf betrieblicher Regelung: Pro und Contra, in <i>ZMV Sonderheft</i> 2003, S. 31.
<b>Schaub, Günter:</b>	Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage, München 2002.
<b>Schliemann, Harald:</b>	Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht, <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 2003, S. 407 f.
<b>Schwaderlapp, Dominik:</b>	Weichenstellung für die zukünftige Verkündigung des Evangeliums, in <i>Zukunft heute</i> .
<b>Spohr, Hermann-Josef:</b>	Skript zum Vortrag im Sachausschuss Arbeitswelt und Soziales des Diözesanrates des Erzbistums Köln vom 14. 5. 2003.
<b>Thiel, Adolf:</b>	Neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes und viele Fragen, in <i>ZMV</i> 2004, S. 169 f.
<b>Thiel, Adolf:</b>	Modellprojekte im Sinne der Anlage 19 zu den AVR Cari- tas und Mitarbeitervertretungsordnung, in 2005, S. 117.
<b>Thiel, Adolf:</b>	Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeiter- vertretungs-Ordnung (MAVO), in <i>ZMV</i> 2003, S. 157 f.
<b>Thüsing, Gregor:</b>	Das Arbeitsrecht in der Kirche – ein Nachtrag der aktuellen Entwicklung, <i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i> 2002, S. 306 f.
<b>Thüsing, Gregor:</b>	Religion und Kirche in einem neuen Anti-Diskriminie- rungsrecht, in <i>JZ</i> 2004, S. 172 f.
<b>Triebel, Matthias:</b>	Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsrecht auf dem Prüfstand der Anti-Diskriminierungsrichtlinie der EU, in <i>ZMV</i> 2004, S. 107 f.
<b>Vollmar, Helmut:</b>	Der BAT als Grundmuster kirchlicher Arbeitsrechts- setzung, in <i>ZMV Sonderheft</i> 2003, S. 58 f.
<b>Weth, Stefan/ Wern, Sigurd:</b>	Vom weltlichen zum kirchlichen Betrieb–Probleme des Betriebsübergangs, in <i>NZA</i> 1998, S. 118 f.
<b>Zetel:</b>	Der neue TvöD und die neuen Überleitungstarifverträge, in <i>ZMV</i> 2005, S. 231.
<b>Zulehner, Paul M.:</b>	Kirche im Umbau, Für eine Erneuerung im Geiste des Evangeliums, in <i>Herder Korrespondenz</i> 2004, S. 119 f.

---

## *I m p r e s s u m*

---

### *Herausgeber:*

Diözesanrat der Katholiken  
im Erzbistum Köln,  
Sachausschuss Arbeitswelt  
und Soziales  
Breite Str. 106, 50667 Köln  
Tel.: 02 21 / 2 57 61 11  
Fax: 02 21 / 25 54 62  
kontakt@dioezesanrat.de  
www.dioezesanrat.de

### *Autoren:*

Dr. Erwin Bürgel,  
Mechthild Albers,  
Anton Leininger  
(alle Sachausschuss Arbeitswelt  
und Soziales),  
Norbert Michels (Geschäftsführer)

### *Redaktion:*

Dr. Erwin Bürgel (Vorsitzender  
des Sachausschusses Arbeitswelt  
und Soziales),  
Norbert Michels (Geschäftsführer)

### *Fotos:*

Karlheinz Jardner, Köln  
S. 7, 9, 12 15, 16, 19, 23, 31,  
36, 43, 44, 49  
siehe: [www.gesichter-erzbistum-koeln.de](http://www.gesichter-erzbistum-koeln.de)  
Robert Boecker (Kirchenzeitung  
für das Erzbistum Köln) S. 10, 20, 25,  
33, 38, Cover (2)  
Heinrich Hüscher (Presseamt des  
Erzbistums Köln) S. 26, Cover (1)  
Christian Bauer S. 40, 47, Cover (1)

### *Layout:*

Das Gestaltungsbüro  
Christian Bauer, Düsseldorf

### *Druck:*

Druckerei Schmitt  
Landau/Pfalz

Mai 2006