



Erläuterungen und Anmerkungen  
zur Grundordnung des kirchlichen  
Dienstes im Rahmen kirchlicher  
Arbeitsverhältnisse

22. September 1993



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



**Erläuterungen und Anmerkungen  
zur Grundordnung des kirchlichen  
Dienstes im Rahmen kirchlicher  
Arbeitsverhältnisse**

**22. September 1993**



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



# INHALTSVERZEICHNIS

## VORWORT

Einleitung zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung – GrO\*) ..... 05

**PRÄAMBEL** ..... 08

**ARTIKEL 1** Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes ..... 10

**ARTIKEL 2** Geltungsbereich ..... 12

**ARTIKEL 3** Begründung des Arbeitsverhältnisses ..... 15

**ARTIKEL 4** Loyalitätsobliegenheiten ..... 18

**ARTIKEL 5** Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten ..... 20

**ARTIKEL 6** Koalitionsfreiheit ..... 23

**ARTIKEL 7** Beteiligung der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen ..... 28

**ARTIKEL 8** Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung ..... 35

**ARTIKEL 9** Fort- und Weiterbildung ..... 41

**ARTIKEL 10** Gerichtlicher Rechtsschutz ..... 42

**ANHANG** ..... 46

# VORWORT

## Einleitung zur

### „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“

(Grundordnung – GrO\*) von Erich Sczepanski – Verwaltungsfachwirt – Inhaber des Verw.-Diploms (VWA) –

\*) Im kirchlichen Bereich hat sich vielfach die Abkürzung „GO“ für die Grundordnung durchgesetzt. Diese Abkürzung ist aber im staatlichen Recht bereits durch die Gemeindeordnungen (z.B. BayGO) „besetzt“. Um Verwechslungen auszuschließen wird daher hier grundsätzlich die Abkürzung GrO verwendet. Soweit in den Anmerkungen auf die GO verwiesen wird, bezieht sich dieser Verweis auf die Bestimmungen der Bayer. Gemeindeordnung (GO).

### Erklärung:

Bereits 1993 – bei Inkrafttreten der Grundordnung – stellte ich fest, dass viele Bestimmungen zunächst schwer verständlich und auch für den Laien – als solche bezeichne ich auch die Mitarbeitervertreter in den verschiedenen Gremien, die keine rechtswissenschaftliche Ausbildung haben – und vielfach auch für Juristen, die im kirchlichen Bereich wenig Erfahrung und Kenntnisse haben, manchmal nur „schwer durchschaubar“ und unklar sind.

Ich hatte mir daher bereits 1993 vorgenommen, die Grundordnung „für den Hausgebrauch“ zu erläutern. Mit diesen Anmerkungen sind die Erfahrungen aus über 7 Jahren „Umgang mit der Grundordnung“ zusammengefasst.

Die Ungenauigkeiten der Sprache zwingen zur Interpretation. Dort, wo sich auf Grund des Wortlautes verschiedene Interpretationsmöglichkeiten ergeben, habe ich versucht, diejenige Möglichkeit herauszuarbeiten, die im Einklang mit anderen Rechtsbestimmungen und den Lehräußerungen der katholischen Kirche steht.

Die jeweils beanspruchten Fundstellen sind angegeben und – falls dies erforderlich erschien – im Wortlaut zitiert.

Die Anmerkungen geben die Rechtsauffassung des Verfassers wieder, und stellen keine quasi-amtliche Kommentierung der KODA oder der DiAG-MAV-A dar. Die Erläuterungen gehen vom Wortlaut der Regelungen aus, wenden die üblichen juristischen Auslegungsmethoden an – insbesondere auch die in cc 16 und 17 des CIC normierten kirchenrechtlichen Auslegungsmethoden, da die Grundordnung (auch) kirchliches Recht ist – und stellen die Grundordnung in Zusammenhang mit anderen Vorgaben kirchlicher und verfassungsrechtlicher Art.

### Vorbemerkung:

Die Grundordnung ist kein „isoliertes Recht“. Sie steht im Kontext zu anderen Rechtsgrundlagen und ist in ein breites Spektrum von Lehrmeinungen zum Arbeits- und Sozialrecht eingebettet.

Bereits 1983 haben die Deutschen Bischöfe eine „Erklärung zum kirchlichen Dienst“ abgegeben, diese wurde im September 1993 neu gefasst und erstmals eine ergänzende „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ verabschiedet. Sie ist also auch kein „unveränderbares göttliches Recht“, sondern ist wandelbar und kann den aktuellen Bedürfnissen entsprechend angepasst und verbessert werden.

### Weitere Rechtsgrundlagen der katholischen Kirche:

Im **Codex Iuris Canonici (CIC)**, dem vom 1. Adventssonntag 1983 an verbindlichen Gesetzbuch der lateinischen Kirche (Verlag Butzon & Bercker, Kevelaer, ISBN 3-7666-9326-X) finden sich nur wenige arbeitsrechtliche Bestimmungen. Das ist nicht verwunderlich.

Denn **can. 1286** verweist auf das weltliche Arbeits- und Sozialrecht und die katholische Soziallehre, indem er abschließend feststellt:

*Die Vermögensverwalter haben:*

- 1) *bei der Vergabe von Aufträgen das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten;*
- 2) *denjenigen, die aufgrund eines Vertrages Arbeit leisten, einen gerechten und angemessenen Lohn zu zahlen, so dass sie in der Lage sind, für ihre und ihrer Angehöriger Bedürfnisse angemessen aufzukommen.*

Im „Handbuch des Vermögensrechts der katholischen Kirche“ (Pustet-Verlag, Regensburg, ISBN 3-7917-1359-0) stellen die Professoren Hans Heimerl (Graz/Linz) und Pree (Passau) unter Rd.NR. 6/31 (S. 670) hierzu fest:

„Für das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht einschlägig sind namentlich die Aussagen der päpstlichen Soziallehre zum Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer bzw. zu den entsprechenden Rechten und Pflichten beider, zum Thema das (familien-)gerechte Lohnes und zum Recht der Arbeitnehmer auf entsprechende Wahrnehmung ihres Rechtsschutzes, auch in kollektiver Form (Gewerkschaften).“

Heimerl/Pree verweisen weiter auf die Enzykliken „*Rerum novarum*“, „*Quadregesimo Anno*“, „*Mater et Magistra*“ und „*Laborem Exercens*“, aber auch auf Vat. II GS 64–72 als Vorgaben des päpstlichen Lehramtes und ergänzend auf die o.g. Erklärung als „*Lehräußerung der Bischofskonferenz*“. *Diesen Äußerungen „des kirchlichen Lehramtes zu sozialen und arbeitsrechtlichen Fragen“ komme „zwar keine Rechtsqualität zu, sie könn(t)en jedoch mitunter zur richtigen Auslegung kirchenrechtlicher Bestimmungen eine Hilfe bieten. So kann z. B. aus der Tatsache, dass das kirchliche Lehramt den Katholiken niemals den Beitritt zu Gewerkschaften verboten, sondern vielmehr die Ausübung des Koalitionsrechts der AN zum Schutz ihrer Rechte befürwortet hat und dass ferner die innerkirchliche Wahrnehmung des Koalitions-*

rechts niemals verboten wurde, geschlossen werden, dass auch im Rahmen des geltenden Kirchenrechts, welches sich einer expliziten Aussage über innerkirchliche Gewerkschaften enthält, die freie Ausübung des Koalitionsrechts kirchlicher Dienstnehmer als rechtmäßig anzusehen ist.“

In can. 1290 wird zudem das weltliche Vertragsrecht kanonisiert, indem dort festgestellt wird:

„Was das weltliche Recht (ius civile – also besser Zivil- oder Privatrecht) in einem Gebiet über die Verträge im allgemeinen und im besonderen und über deren Erfüllung bestimmt hat, das ist im kanonischen Recht mit denselben Wirkungen hinsichtlich der der Leitungsgewalt der Kirchen unterworfenen Angelegenheiten zu beachten, wenn das nicht dem göttlichen Recht widerspricht oder das kanonische Recht nicht eine andere Bestimmung trifft und unter Wahrung der Vorschrift von can. 1547“.

Heimerl/Pree schreiben hierzu (a. a. O., Rd. Nr. 6/24):

„C. 1290 rezipiert überdies formal das staatl. Vertragsrecht, damit zugleich auch das Recht der Dienst- und Arbeitsverträge. Kanonische Einzelregelungen betreffen vorwiegend das Dienstverhältnis der Kleriker und Religiösen, weniger das der Laien. Ob mit c. 1290 auch die staatl. Kategorie „Tarifvertrag“ übernommen wird, ist nicht endgültig geklärt, wohl aber zu bejahen. Wenn staatl. (kanonisiertes) Recht Ausnahmen zugunsten kirchlicher Angelegenheiten enthält, so ist selbstverständlich auch die Ausnahmebestimmung kanonisiert. Dies hat zur Folge, dass die Kirche des betr. Landes selbst (im Rahmen des universellen Kirchenrechts) bestimmen muß, ob sie das staatliche Recht übernimmt und damit auf eine eigene Regelung verzichtet, oder selbstregelnd tätig wird.“

Damit ist kirchenrechtlich, und – weil das Kirchenrecht auf theologischer Grundlage aufbaut – auch theologisch festgestellt, dass es eines kircheneigenen Arbeits- und Sozialrechtes nur bedarf, wenn das weltliche Recht den Anforderungen der katholischen Soziallehre nicht entspricht, also hinter den Forderungen der Soziallehre zurückbleibt.

#### Literaturhinweise:

Heimerl/Pree, „Handbuch des Vermögensrechts der katholischen Kirche“, Pustet-Verlag, Regensburg, ISBN 3-7917-1359-0  
Eder, Dissertation, „Tarifpartnerin Katholische Kirche“ Passavia-Universitätsverlag, Passau 1981, ISBN 3-86036-000-0  
Kapitel B III „Arbeitsrechtlich relevante Aussagen des CIC/83“

#### Lehramtliche Stellungnahmen der katholischen Kirche zum Arbeits- und Sozialrecht

Die Grundordnung steht auf einer breiten Basis fundamentaler Lehräußerungen der katholischen Kirche (katholische Soziallehre) insbesondere zum Arbeitsrecht und zum Verhältnis Arbeitgeber / Arbeitnehmer, und muss sich immer wieder neu im Licht der- und im Verhältnis zu den aktuellen Lehräußerungen der Kirche festigen und bewähren.

Eine neuere Lehräußerung ist das

#### Gemeinsame Wort der Kirchen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“.

Hier haben die beiden großen Kirchen 1997 das eigene Verhalten einer ehrlichen und kritischen Prüfung unterzogen und festgestellt:

#### 6. Aufgaben der Kirchen:

(243) Es genügt nicht, wenn die Kirchen die wirtschaftlichen und sozialen Strukturen und die Verhaltensweisen der darin tätigen Menschen thematisieren. Sie müssen auch ihr eigenes Handeln in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht bedenken. Das kirchliche Engagement für Änderungen in der Gesellschaft wirkt um so überzeugender, wenn es innerkirchlich seine Entsprechung findet.

#### 6.1. Das eigene wirtschaftliche Handeln der Kirchen;

(244) 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 < ... >

(255) Die Kirchen sind mit 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 < ... >.

Die „Grundordnung“ ist die kirchenrechtliche Umsetzung der

#### „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“

(Erklärung, vgl. Amtsblatt der Erzdiözese München und Freising Nr. 6 v. 23.02.1994, S. 123 ff.).

In Ziffer III der Erklärung wird die Dienstgemeinschaft als Grundlage für das kirchliche Arbeits- und Tarifrecht genannt.

(Zitat)

1. Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht von der Dienstgemeinschaft aller aus, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennt und dem dienstlichen Handeln zugrunde legt. Das verpflichtet jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu einer Leistung und Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht werden. Die Kirche muß deshalb an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anforderungen

stellen, die gewährleisten, daß sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben [12] und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

2. ...

Da die Erklärung die theologische Grundlage in Form einer „lehramtlichen Stellungnahme“ bildet, und sich im Wesentlichen auch mit den ethischen Anforderungen an die kirchlichen Mitarbeiter (Loyalitätsanforderungen) befasst, liegt es nahe, den Begriff der Dienstgemeinschaft auch als überwiegend theologisch zu verstehen. Dennoch beklagen namhafte

Theologen wie z. B. Prof. Hengsbach (in Publik-Forum 11/2002) dieser Begriff sei und bleibe diffus.

Die Grundordnung selbst – wenn auch z. T. wortgleich mit der Erklärung – ist die eigentliche, kirchengesetzliche Grundlage, die bei Arbeitsverhältnissen zu beachten ist. Diese eigene Regelung war erforderlich, weil der Bischofskonferenz keine eigene Rechtsetzungsbefugnis zusteht. Kirchenrechtlich musste vielmehr jeder (Diözesan-)Bischof in seiner (Erz-)Diözese die Grundordnung als eigenständiges „bischöfliches Gesetz“ in Kraft setzen (vgl. Amtsblatt der Erzdiözese München und Freising Nr. 15 v. 20.11.1993, S. 398 ff.). Die GrO wendet sich vorrangig an die kirchlichen Einrichtungen und ihre Leitungen, aber auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst.

- PRÄAMBEL** Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen jeweils für ihren Bereich,
- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
  - in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
  - zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
  - in Erfüllung ihrer Pflicht, daß das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muß, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat, die folgende

**Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

**POSITION**

**ver.di zur Präambel**

**Anmerkung zur Grundordnung**

**Zur Präambel:**

Ziffer 2 der Präambel der Erklärung und der zweite Spiegelstrich der Präambel zur Grundordnung nehmen Bezug auf die verfassungsrechtliche Grundlage in Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV. Danach besteht die **Rechtsetzungsbefugnis** für die **eigenen Angelegenheiten der Kirche im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes**.

In der offiziellen **Erläuterung zur Erklärung** (vgl. Die deutschen Bischöfe, Nr. 51 vom 22. Sept. 1993) wird unter Anmerkung 7 auf den **Beschluss des BVerfG vom 04.06.1995, E 70, 138, (Az. 2 BvR 1703/83 u. a.)** verwiesen.

Die Leitsätze lauten:

1. *Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei der Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln. Auf dieses findet das staatliche Arbeitsrecht Anwendung; hierbei bleibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich. Das ermöglicht den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen.*
2. *Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfassten Kirchen anerkannten Maßstäben. Dagegen kommt es weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedenen Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter den Kirchengliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an.*

**BEGRÜNDUNG**

**der katholischen (Erz-)Bischöfe zur Präambel**

**Einleitung:** Während die „Erklärung zum kirchlichen Dienst“ bischöfliche Grundsätze zum Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft enthält, handelt es sich bei der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ um eine kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe. Inhaltlich geht es bei der Grundordnung um eine normative Umsetzung der Erklärung zum kirchlichen Dienst. Funktional ist diese Ordnung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts<sup>1</sup> darauf ausgerichtet, daß die Kirche mit der kirchenspezifischen Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse sowohl von der jedermann zustehenden Privatautonomie als auch von ihrem verfassungsmäßig gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht Gebrauch macht: Privatautonom erfolgt die Entscheidung der Kirche für die Beschäftigung kirchlicher Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags. Eigenständig werden von der Kirche festgelegt einmal die kirchlichen Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer und zum anderen die Ordnungen und Besonderheiten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere die KODA-Ordnungen und das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.

Einleitung, Art. 4, 5, 8, 9, 10  
verfasst von Herrn Prof. Dr. Wilhelm Dütz, Augsburg  
Art. 1, 2, 3, 6, 7  
verfasst von Herrn Prof. Dr. Reinhard Richardi, Regensburg

<sup>1</sup> Beschluss des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138, 164 ff.

3. *Im Streitfall haben die Arbeitsgerichte die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, 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“ sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.*
4. *Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine „Abstufung“ der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.*
5. *Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob sie eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 1 KSchG, 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltende Gesetze im Sinne des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungskompetenz.*

Mit diesem Urteil ist staatlicherseits nicht nur die Erlaubnis, sondern vielmehr auch die Erwartung ausgesprochen worden, dass die verfassten Kirchen die Fragen der Einstellung, der Loyalitätsobliegenheiten und wohl auch der Rechtsfolgen bei Loyalitätsverstößen eindeutig regeln – wobei sich der Staat die Entscheidung darüber vorbehalten hat, ob ein Loyalitätsverstoß auch eine Kündigung rechtfertigt.

Damit ist die Grundlage für die Art. 3 bis 5 der Grundordnung geschaffen.

Art. 3 (Begründung der Arbeitsverhältnisse) kann sich auch auf das Recht der allgemeinen Vertragsfreiheit berufen – niemand, auch nicht die Kirchen, können gezwungen werden, mit bestimmten Personen in vertragsrechtliche Beziehungen zu treten.

Art. 4 (Loyalitätsobliegenheiten) begründet sich sozusagen direkt aus dem Urteil des BVerfG.

Art. 5 (Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten) greift dagegen schon in den staatlichen Rechtsbereich ein. Mit Art. 5 wird geregelt, ob – und ggf. bei welchen – Loyalitätsverstößen

eine Sanktion – bis hin zur Kündigung – in Frage kommt. Es liegt nahe, diese Fragen für die kirchlichen Arbeitgeber einheitlich zu regeln, um willkürliche Entscheidungen einzelner Dienstgeber zu vermeiden. Gleichzeitig ist aber gerade in Fragen des individuellen Arbeitsrechts der Rechtsschutz bei den staatlichen Arbeitsgerichten eröffnet. Die Abwägung des einzelnen Dienstgebers – und damit auch Art. 5 der GrO als Richtschnur dieser Entscheidungsfindung – unterliegen der Rechtskontrolle durch die staatlichen Arbeitsgerichte.

Die Regelungsinhalte von Art. 6 bis 10 der Grundordnung lassen sich dagegen aus dem genannten Urteil des BVerfG nur schwer begründen. Hier sind auch andere Entscheidungen mit heranzuziehen.

In Ziffer 3 im letzten Satz der Präambel zur Erklärung sowie im letzten Spiegelstrich der Präambel zur Grundordnung beziehen sich die Bischöfe auf die Grundnormen, die von der **katholischen Soziallehre** für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet wurden.

Für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse kommen hier insbesondere in Betracht:

**zum gerechten Lohn:**

QUADROGESIMO ANNO, (Pius XI., 1931) 63–75,  
CENTESIMUS ANNUS (Joh. Paul II., 1991) 8,

**zur „menschlichen“ Arbeitszeit und einer entsprechenden Erholung**

CENTESIMUS ANNUS (Joh. Paul II., 1991) 15,

**zur Mitbestimmung**

MATER ET MAGISTRA (Joh. XXIII., 1961) 82–103,

**zur gewerkschaftlichen Betätigung**

SINGULARI QUADAM, (Pius X., 1912)  
GAUDIUM ET SPES (Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils über die Welt von heute, 1965) 68  
LABOREM EXERCENS, (Joh. Paul II., 1981) 20 ff.  
ANSPRACHE BEI DER 75-JAHRFEIER VON  
„RERUM NOVARUM“ (Paul VI., 22.05.1996), 5  
CENTESIMUS ANNUS (Joh. Paul II., 1991) 7, 35

**sowie der**

BESCHLUSS DER WÜRZBURGER SYNODE,  
„Kirche und Arbeiterschaft“

**Literaturhinweise:**

Bundesverband der Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)  
„Texte zur katholischen Soziallehre“, Bercker-Kevelaer

## ARTIKEL 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

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 (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde 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.

### POSITION ver.di zu Artikel 1

Mit Art. 1 der GrO werden alle Beteiligten – Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen – auf die moralisch-ethische Grundlage der Tätigkeit in der Kirche hingewiesen und auch mit kirchengesetzlicher Regelung angehalten, ihr Handeln (in Zielsetzung und Tat) an der Glaubens- und Sittenlehre sowie der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten.

#### Literaturhinweise:

Rauscher, „Die Eigenart des kirchlichen Dienstes“

Echter 1983 (ISBN 3-429-00846-8).

Drittes Kapitel: „Die «religiöse Dimension» des kirchlichen Dienstes“

Viertes Kapitel: „Wie wird Kirche gegenwärtig?“

### BEGRÜNDUNG der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 1

Der kirchliche Dienst steht unter dem Leitbild einer Dienstgemeinschaft. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleistet den Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, daß sie „der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können.“<sup>2</sup> Die Bestimmung stellt daher an die Spitze der Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes, daß alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, daß die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.

Damit gibt Art. 1 zugleich eine Legaldefinition der Dienstgemeinschaft. Bei der Erfüllung ihres Auftrages, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, geht es nicht nur um die dienende Nachfolge des einzelnen, sondern auch um das Zusammenstehen vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“ (vgl. den griechischen Text in 2 Kor 8,4). Diesem Ziel dienen die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt deshalb, wie es in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst heißt, an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Darauf beruht, daß alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft bilden.

Basis für die Dienstgemeinschaft ist das gemeinsame Priestertum aller Gläubigen.<sup>3</sup> Der Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft wird von der katholischen Kirche und den reformatorischen Kirchen im wesentlichen gleich begründet. Zur Dienstgemeinschaft gehören aber nicht nur die konfessionsverschiedenen Christen, wenn sie in den Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche treten, sondern auch Nichtchristen können, wenn sie sich freiwillig dazu bereit erklären, zwar nicht im Verkündigungsdienst, aber bei der Wahrneh-

mung anderer Aufgaben einen Auftrag der Kirche erfüllen.<sup>4</sup> Für alle Mitarbeiter gilt einheitlich, daß sie mit ihrer Arbeit einen Beitrag zur Erfüllung des der Kirche gestellten Auftrags leisten, wenn sie in den Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche treten. Alle Beteiligten – Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – müssen deshalb, wie es in Satz 2 heißt, anerkennen und ihrem Handeln zugrunde 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. Diese Regelung gehört zu den Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes. Sie steht nicht zur Disposition des Rechtsträgers einer Einrichtung, die sich „katholisch“ nennt. Ihre Sonderstellung innerhalb der Arbeitsrechtsordnung hat eine Einrichtung nur, wenn sie teilhat „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“.<sup>5</sup> Nach dem Staatskirchenrecht des Grundgesetzes ist das Selbstbestimmungsrecht nämlich ein Recht der Religionsgesellschaft, nicht der von ihr geschaffenen, unterhaltenden oder anerkannten Einrichtungen. Diese haben vielmehr nur teil an dem der Religionsgesellschaft gegenüber dem Staat verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht.

Die Dienstgemeinschaft als Leitprinzip des kirchlichen Dienstes hat Auswirkungen auf die Anforderungen der Kirche an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen (Art. 3) und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Art. 4). Die Anerkennung einer Dienstgemeinschaft bedeutet nicht, daß es im kirchlichen Dienst keine Interessenkonflikte gibt. Sie gebietet aber, wie es in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst (unter IV 2) heißt, daß unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dient es, daß die Kirche mit paritätisch besetzten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes (KODA) einen eigenen Weg zur Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen geht (Art. 7). Dem Leitbild der Dienstgemeinschaft dient schließlich die kircheneigene Betriebsverfassung durch das Mitarbeitervertretungsrecht; denn die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfaßtheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstversammlung getrennt werden.

<sup>2</sup> Beschluss des BVerfG vom 4.6.1985, E 70, 138, 165.

<sup>3</sup> Vgl. CIC cann. 204, 208.

<sup>4</sup> Vgl. Johannes Paul II., Apost. Konst. „Ex corde Ecclesiae“, Normae generales Art. 4 § 4.

<sup>5</sup> Beschluss des BVerfG vom 11.10.1977, E 46, 73, 87.

<sup>2</sup> Beschluss des BVerfG vom 4.6.1985, E 70, 138, 165.

<sup>3</sup> Vgl. CIC Cana. 204, 208.

## ARTIKEL 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
  - a) der Diözesen,
  - b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
  - c) der Verbände von Kirchengemeinden,
  - d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
  - e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.
- (3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

### POSITION

#### ver.di zu Artikel 2

##### Abs. 1

Die Grundordnung gilt für die in Abs. 1, Buchst. a) bis e) genannten Dienststellen und Einrichtungen, die der bischöflichen Gesetzgebung unterliegen, unmittelbar. Die **Dienst-(Arbeit-)geber** in diesen Einrichtungen **sind kirchenrechtlich verpflichtet**, die Grundordnung verbindlich zu beachten.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere die in Art. 4 Abs. 2 und 3 genannten nichtkatholischen bzw. nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an die „bischöfliche Gesetzgebung“ nicht gebunden sind, – kann die Grundordnung dagegen (nur) auf Grund **arbeitsvertraglicher Bezugnahme** zur Geltung gelangen.

Die Geltung ist auf **Arbeitsverhältnisse** beschränkt. Sie gilt also *nicht* für Ausbildungsverhältnisse, beamtenrechtliche Dienstverhältnisse (Kirchenbeamte), Kleriker und Religiösen, die in einem besonderen Rechtsverhältnis stehen (vgl. Abs. 3).

Der Begriff der *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach GrO* ist *nicht* mit dem Begriff aus dem § 3 Abs. 1 MAVO identisch (vgl. Abs. 3).

##### Abs. 2

Die in Abs. 2 genannten Rechtsträger\*) unterliegen *nicht der bischöflichen Gesetzgebung*. Neben den konkret genannten Rechtsträgern kommen hier insbesondere privatrechtlich organisierte Vereine und Gesellschaften (gGmbH) aber auch die „Orden päpstlichen Rechts“ in Betracht, die unmittelbar dem Vatikan (Hl. Stuhl) unterstehen. Sie sind durch die kirchengesetzliche Inkraftsetzung der Grundordnung durch die Diözesanbischöfe nicht gebunden.

Aus der Formulierung „*ist auch anzuwenden*“ wird die starke Erwartung deutlich, dass diese Rechtsträger, die „*gehalten sind, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen*“, dies auch umsetzen.

### BEGRÜNDUNG

#### der katholischen (Erz-) Bischöfe zu Artikel 2

Die Bestimmung legt den Geltungsbereich der Grundordnung fest. Sie berücksichtigt, daß die Gesetzgebungsbefugnis des Bischofs kirchenrechtlich begrenzt sein kann und daß insbesondere bei verselbständigten Einrichtungen in privatrechtlicher Form eine Zuordnung zur Kirche durch die Satzung abgesichert sein muß. Da staatskirchenrechtlich die Sonderstellung innerhalb der Arbeitsrechtsordnung aber nicht auf der Satzungsautonomie, sondern auf dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche beruht,<sup>6</sup> sind Rechtsträger, für die der Bischof diese Grundordnung nicht unmittelbar in Kraft setzen kann, gehalten, sie für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen. Klargestellt wird, daß unter diese Ordnung nicht Mitarbeiter fallen, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses tätig sind.

<sup>6</sup> Vgl. Urteil des BAG vom 10.12.1992, AP Nr. 41 zu Art. 140 GG

Hierzu bedarf es eines eigenen Rechtsetzungsaktes\*).

Soweit die Rechtsträger staatsrechtlich die Anerkennung des Status „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ erhalten haben, besteht auch staatsrechtlich eine öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis.

Kirchenrechtlich ist eine solche Rechtsetzungsbefugnis i. d. R. an den zuständigen Ordensbischof oder Abt gebunden.

##### Abs. 3

Die Herausnahme der Kleriker oder der Mitarbeiter, die auf Grund ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind, differenziert den Begriff der Mitarbeiter/Innen nach GrO von dem in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) verwendeten Begriff.

\*) Sonstige kirchliche Rechtsträger:

**Art. 2 Abs. 1 und 2 der Grundordnung (GrO) ist mit den Absätzen 1 und 2 des § 1 MAVO wortgleich.** Daher kann unterstellt werden, dass inhaltlich gleiche Regelungen vorgenommen werden sollten.

Der in Art. 2 Abs. 2 Sa. 1 GrO und § 1 Abs. 2 Satz 1 MAVO normierte Rechtsbegriff „sonstige kirchliche Rechtsträger“ ist weder in der GrO noch in anderen kirchenrechtlichen Bestimmungen näher definiert. Da es beim Geltungsbereich dieser kirchlichen Regelungen ebenso wie bei § 118 Abs. 2 BetrVG um die Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungs- bzw. Autonomierechts geht (vgl. BAG Urteil v. 06.12.1977, AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972, II.1. der Gründe; BAG Urteil v. 14.4.1988, AP Nr. 36 zu § 118 BetrVG 1972, II. 2. der Gründe) und diese Normen inhaltlich gleiche Rechtsbegriffe verwenden, kann die zu § 118 Abs. 2 BetrVG ergangene Rechtsprechung herangezogen werden.

**Nach dieser Rechtsprechung liegt dann eine Einrichtung einer Religionsgemeinschaft vor, wenn sowohl eine inhaltliche Übereinstimmung als auch eine organisatorische Zuordnung besteht,** und die Amtskirche entsprechenden Einfluss auf die Einrichtung ausüben kann.

##### Abgrenzung zum weltlichen Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsrecht:

Auf die Besitzverhältnisse einer Einrichtung kommt es nicht an, um die Frage der „Kirchlichkeit einer Einrichtung“ zu klären. So hat der BayVGh einer in Besitz einer Ordensgemeinschaft stehenden Klosterbrauerei (unabhängig von den Eigentums- und Leitungsverhältnissen) bereits vor Jahren die Bildung eines Personalrats aufgegeben („Andechser Entscheidung“).

Besonders klar wird diese Auffassung bei den Einrichtungen, die in Gemeinschaftseigentum von kirchlichen und kommunalen Trägern stehen, so etwa bei einem Kirchlich-Kommunalen Krankenhaus. In seinem Beschluss vom 31. Juli 2002 (7 ABR 12/01 = ZMV 6/2002) macht das BAG deutlich, worauf es nach seiner Auffassung ankommt:

Maßgeblich sind die Statuten der Einrichtung, also ob diese ein Mindestmaß an Einflussnahmemöglichkeit der Amtskirche habe. Im konkreten Fall sei dies bereits durch die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk Thüringen gegeben.

Für die katholische Kirche stellt sich die Frage, ob die Mitgliedschaft etwa beim Caritasverband oder nicht vielmehr die

Anwendung der Grundordnung und damit die Anwendung sowohl des kirchlichen Mitarbeitervertretungs- wie auch des kirchlichen Tarifrechts das entscheidende Kriterium sein kann. Schließlich erhebt die Grundordnung den Anspruch, für alle Arbeitsverhältnisse des kirchlichen Dienstes verbindlich zu sein.

Dieser Anspruch ergibt sich insbesondere auch aus den einheitlichen Handhabungen in Loyalitätskonflikten. Was in einer Einrichtung zu einer zwangsläufigen Kündigung führen soll, kann nicht in einer anderen Einrichtung derselben Kirche als geduldetes und akzeptables Verhalten gelten.

##### Herrschende Meinung

Die **MAVO-Schlichtungsstelle der Erzdiözese Köln (ZMV 1/2001)** hat entschieden, dass die Einrichtung eines Rechtsträgers, der in seinen Statuten die **Grundordnung nicht verbindlich übernommen hat, nicht dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht unterliegt.** Die dennoch erfolgte Wahl einer Mitarbeitervertretung sei rechtswidrig, die MAV aus einer nichtigen Wahl hervorgegangen und daher nicht rechtswirksam gebildet.

In einer gleichlautenden Entscheidung ist von der **Schlichtungsstelle der Erzdiözese Köln (ZMV 1/2001)** dazu auch die **Anwendung kirchlichen Tarifrechts von der rechtsverbindlichen Übernahme der Grundordnung abhängig gemacht.**

Die in der Einrichtung daraufhin durchgeführte Betriebsratswahl wurde vom Arbeitgeber – einem Verein – angefochten. Der Verein beantragte bei Gericht festzustellen, dass die am 24.04.2001 durchgeführte Betriebsratswahl nichtig, hilfsweise unwirksam sei. Das **Arbeitsgericht Mönchengladbach** hat mit B. v. 12.07.2001-4 BV 34/01-(ZMV 5/2001) dagegen die Rechtswirksamkeit der Betriebsratswahl bestätigt. Lehne eine Einrichtung das kirchliche – kollektive Arbeitsrecht ab, sei unausweichlich, dass sie dem staatlichen – kollektiven – Arbeitsrecht unterliege, sonst würde ein rechtsfreier Raum entstehen, da weder kirchliches noch staatliches Arbeitsrecht Anwendung fänden.

Zu einem **gleichlautenden Ergebnis** kommt das **Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (2. Kammer, Az. 2 Sa 7/99 vom 15.12.1999 und 21. Kammer Az. Sa 13/99 vom 20.01.2000)** bei der **Anwendung kirchlichen Tarifrechts.** Die betroffene Einrichtung, das K.-Bildungszentrum S.-H., war zwar von der diözesanen Schlichtungsstelle als „sonstiger kirchlicher Rechtsträger“ bezeichnet worden, hatte aber das kirchliche Tarifrecht nicht vollständig angewendet und einen prägenden Einfluss der Amtskirche auf die eigene Einrichtung bestritten.

„Für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche ist jedoch nicht ausreichend, dass die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Hinzukommen muss ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Kirche, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Der ordnende Einfluss der Kirche bedarf zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss jedoch in der Lage sein,

einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung unterbinden zu können (BAG U. v. 14.04.1988, BAG Urt. v. 30.04.1997 a. a. O.)“ und

„Der Geltungsbereich von kirchlichen Normen wird nicht allein durch die Kirche bestimmt, sondern auch von der juristischen Person, für die die Normen gelten soll. Anders ausgedrückt: Eine Einrichtung, die sich der mit dem Petrusamt verbundenen bischöflichen Hirtengewalt entzieht, ist keine Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche; denn nur „die mit dem Bischof einige Gemeinde ist katholische Kirche, nicht die Teilgruppen, die sich – aus welchen Gründen auch immer – davon abgesondert haben.“

Nachdem die Anwendung des kirchlichen Tarifrechts gleichermaßen wie die Anwendung der MAVO auf Basis von Art. 2 der Grundordnung erfolgen – und Art. 1 Abs. 1 und 2 der MAVO wortgleich mit Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung ist – kann gefolgert werden, dass kirchliches Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht bei „sonstigen kirchlichen Rechtsträgern“ nur angewendet werden kann, wenn der jeweilige Rechtsträger auch die Grundordnung rechtsverbindlich in seinen Statuten übernommen hat; ansonsten handelt es sich eben gerade nicht mehr um eine kirchliche Einrichtung.

Diese Aussage wird im Grundsatz durch eine Entscheidung des BAG vom 31.07.2002 Az. 7 ABR 12/01 bestätigt. Bei der Einrichtung einer „gemeinnützigen GmbH“, die jeweils zur Hälfte in Eigentum eines weltlichen und eines kirchlichen Trägers war, wurde die „Nichtanwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes“ letztlich mit der Begründung festgestellt, dass die GmbH selbst als Arbeitgeber einem kirchlichen Verband (hier des Diakonischen Werkes) beigetreten war und sich verpflichtet hatte, die Grundentscheidungen der Kirche in der Leitung der Einrichtung (hier eines Krankenhauses) einzuhalten.

„Der Betrieb des Krankenhauses der Arbeitgeberin ist auf die Verwirklichung eines christlichen Auftrags gerichtet. Aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Diakonischen Werk muß die Arbeitgeberin dessen satzungsmäßige Zwecke, Aufgaben und Ziele fördern und ist an die Grundentscheidungen der Kirche gebunden. Sie hat sich außerdem verpflichtet, in ihre leitenden Organe nur Personen zu berufen, die bereit sind, ihre Leitungstätigkeit im Sinne kirchlicher Diakonie wahrzunehmen. Die hierdurch gewährleisteten Einflußmöglichkeiten der Amtskirche auf den Betrieb der Arbeitgeberin rechtfertigen den Ausschluß des staatlichen Mitbestimmungsrechts.“

Zitiert aus der Presseerklärung des BAG zum Beschluss vom 31. Juli 2002 – 7 ABR 12/01 – (= ZMV 6/2002)

Vorinstanz: Thüringer LAG Beschluss vom 25. Januar 2001 – 1 TaBV 7/00 –

Diese Entscheidungen sind nicht unproblematisch. Letztendlich bleibt es dabei nämlich einzig und alleine dem jeweiligen Arbeitgeber überlassen, ob er durch entsprechende Satzungsänderungen – etwa eines eingetragenen Vereines – kirchliches Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht anwendet oder sich den Vorschriften des weltlichen Tarifvertrags- und Betriebs-/Personalvertretungsrechts unterwirft.

#### Andere Ansicht?

Eine zur Schlichtungsstelle Köln gegensätzliche Ansicht scheint die MAVO-Schlichtungsstelle der Erzdiözese München und Freising zu vertreten. In der Entscheidung 1 AR 02 vom 06.05.2002 (in ZMV 1/2003) führt die Schlichtungsstelle aus, die Grundordnung regle keinen subjektiven Anspruch für eine **Mitarbeitervertretung** oder einen **Mitarbeiter**, von einem kirchlichen Dienstgeber den Abschluss von Arbeitsverträgen auf der Grundlage kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen erzwingen zu können. Es gelte der Grundsatz der Vertragsfreiheit.

Vorangegangen war ein Antrag der MAV einer als GmbH geführten Einrichtung, feststellen zu lassen, dass auf die Arbeitsverhältnisse in der Einrichtung die AVR-Caritas anzuwenden seien.

Die Schlichtungsstelle hat hierzu in konsequenter Weiterführung der bisherigen Rechtsprechung auch des BAG entschieden, dass die AVR keine Tarifverträge seien und auch nicht als solche gewertet werden dürften. Die AVR fänden insoweit nur aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung für die Arbeitsverhältnisse Anwendung. Da der Grundsatz der Vertragsfreiheit besteht, kann insoweit weder von den Mitarbeitern noch einer MAV die Anwendung der AVR eingeklagt werden. Das ist insoweit richtig und unzweifelhaft.

Etwas anderes – und darüber hatte die Schlichtungsstelle nicht zu befinden – ist die Frage, ob die sich insoweit der bischöflichen Einflussnahme entziehende GmbH überhaupt noch eine kirchliche Einrichtung sein kann.

Das ist – nach dem vorher Gesagten – eigentlich nicht mehr zu unterstellen. Mit der Vereinbarung von Arbeitsverträgen, die nicht den Vorgaben der Grundordnung entsprechen, entzieht sich der Arbeitgeber, der auf seiner Vertragsfreiheit beharrt, der bischöflichen Einflussnahme. Das „Mindestmaß an Einflussmöglichkeit der Kirche“, das vom BAG für eine kirchliche Einrichtung gefordert und im arbeitsrechtlichen Bereich inhaltlich durch die Grundordnung reglementiert wird, ist nicht mehr gewahrt. Aber über diese Frage hatte die MAVO-Schlichtungsstelle nicht zu entscheiden.

Es wäre allerdings konsequent gewesen, in diesem Falle sowohl die Unzulässigkeit eines MAV-Antrages (da in nicht-kirchlichen Einrichtungen keine MAV gebildet werden kann) wie auch die Unzuständigkeit der MAVO-Schlichtungsstelle (die nur für kirchliche Einrichtungen zuständig ist) festzustellen.

## ARTIKEL 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der kirchliche Dienstgeber muß bei der Einstellung darauf achten, daß eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er muß auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, daß sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.
- (2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
- (3) Der kirchliche Dienstgeber muß bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, daß sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
- (4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.
- (5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluß des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, daß sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

## VORBEMERKUNG ver.di zu Artikel 3 bis 5

„Welche kirchlichen Grundverpflichtungen für das Arbeitsverhältnis kirchlicher MitarbeiterInnen bedeutsam sind, richtet sich nach den von den verfassten Kirchen anerkannten Maßstäben. Kollidieren damit Grundrechtspositionen der Mitarbeiter, so ist eine Abwägung vorzunehmen. Die Grundsätze dafür hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. Juni 1985 (2 BvR 1703/83) vorgegeben.“ (BVerfG, B. v. 07.03.2002 – 1 BvR 1962/01 in ZMV 4/2002 S. 196 – nichtamtlicher Leitsatz)

In der Entscheidung vom 04.06.1985 (BVerfGE 70, 138 = NJW 1986, 367 = NZA 1986 Beil. I, 280) sind folgende Leitsätze ergangen:

1. Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei auch der Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Auf dieses findet das staatliche Arbeitsrecht Anwendung; hierbei bleibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich. Das ermöglicht den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen.
2. Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben. Dagegen kommt es weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedensten Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter den Kirchenmitgliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an.

## BEGRÜNDUNG der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 3

Da kirchliche Einrichtungen dem Sendungsauftrag der Kirche dienen, haben ihre Träger und ihre Leitung die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung. Die Bestimmung verlangt daher in Abs. 1 vom kirchlichen Dienstgeber, bei der Einstellung darauf zu achten, daß eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen, wobei der Dienstgeber auch zu prüfen hat, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, daß sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden. Die Bestimmung zeigt, daß die Ausrichtung des kirchlichen Dienstes am Leitbild einer Dienstgemeinschaft nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Loyalitätsobliegenheit auferlegt, sondern vor allem auch den kirchlichen Dienstgeber in die Pflicht nimmt. Von seiner Sorgfalt bei der Personenauswahl hängt nämlich ab, ob eine Einrichtung für die Öffentlichkeit glaubwürdig der katholischen Kirche zugerechnet werden kann, damit sie den ihr von Jesus Christus gestellten Dienstauftrag in der Gesellschaft wirksam erfüllen kann.

Der Abs. 2 dient ebenfalls diesem Zweck. Die Bischöfe verlangen in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst, daß der kirchliche Dienstgeber pastorale, katechetische und erzieherische Aufgaben nur einer Person übertragen kann, die der Kirche angehört (unter III 2); denn insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich (unter III 3 [1]). Pastoral oder katechetisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen daher katholisch sein. Darüber hinaus kann ein kirchlicher Dienstgeber sonst erzieherische Aufgaben ebenfalls in der Regel nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

Abs. 2 verlangt außerdem, daß der Dienstgeber in der Regel auch leitende Aufgaben nur einer Person übertragen kann,

3. Im Streitfall haben die Arbeitsgerichte die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, 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“ sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.
4. Die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine „Abstufung“ der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.
5. Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob sie eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes § 1, BGB § 626 zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Weimarer Reichsverfassung Art. 137 Abs. 3 S. 1 umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungskompetenz.

## POSITION von ver.di zu Artikel 3

In Artikel 3 der GrO werden die *Einstellungsvoraussetzungen* für Arbeitsverhältnisse genannt. Da die GrO z. B. nicht für beamtenrechtliche Dienstverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse gelten soll (vgl. Art. 2 Abs. 3) braucht Art. 2 bei der Begründung dieser besonderen Rechtsverhältnisse nicht geprüft zu werden.

Die Einstellungsvoraussetzungen sind unterschiedlich zu den Loyalitätsobliegenheiten zu sehen (vgl. Art. 4).

### Absatz 1

Die *Eigenart des kirchlichen Dienstes* ist in Ziffer I der „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ näher definiert („Legaldefinition“).

Nach Abs. 1 Satz 2 muss bei der Einstellung geprüft werden, ob die Bewerberinnen und Bewerber die Eigenart „bejahen“ und ob diese befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe zu erfüllen. Nach dieser Bestimmung dürfte eine „Probezeit“ in kirchlichen Dienstverhältnissen eigentlich nicht mehr nötig sein.

### Absatz 2

Während pastorale und katechetische Aufgaben nichtkatholischen Personen generell nicht übertragen werden können, sieht die GrO die Übertragung erzieherischer und (*gemeint ist oder*) leitender Aufgaben nur *in der Regel* an katholische Personen vor. Im Ausnahmefall ist also die Übertragung solcher Aufgaben an nichtkatholische Bewerber möglich.

„Leitende Aufgaben“ sind nach der Auslegungsregel des can. 17 CIC zunächst nach dem Wortlaut der Grundordnung,

die der katholischen Kirche angehört; denn wer in einer Einrichtung leitende Aufgaben erfüllt, nimmt Funktionen wahr, die besondere Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung haben. Er soll ein Vorbild sein (vgl. 1 Tim 4, 12). Wie insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst gilt daher auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daß das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich ist (Art. 4 Abs. 1 Satz 3). Auch für die Glaubwürdigkeit der Kirche in der Öffentlichkeit ist von Gewicht, daß das Leitungspersonal einer Einrichtung fähig und bereit ist, dazu beizutragen, daß in der Einrichtung die Eigenart des kirchlichen Dienstes sichtbar und erfahrbar wird. Bei Loyalitätsverstößen, die nach Art. 5 Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommen, sind daher die leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Personenkreis gleichgestellt, der pastoral, katechetisch oder auf Grund einer Missio canonica tätig ist (Art. 5 Abs. 3).

Abs. 3 legt fest, worauf ein kirchlicher Dienstgeber bei jeder Bewerberin und jedem Bewerber zu achten hat, wenn er einen Arbeitsvertrag abschließt. Damit der Dienstgeber die hier in Abs. 3 genannte Bestimmung erfüllen kann, muß er für den Tätigkeitsbereich einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Funktionsbeschreibungen erstellen und ein entsprechendes Anforderungsprofil festlegen. Die Prüfungspflicht erstreckt sich auch darauf, ob man bei objektiver Beurteilung davon ausgehen kann, daß die Bewerberin oder der Bewerber die in der Art. 4 genannten Loyalitätsobliegenheiten einhält.

Der Klarstellung dient in diesem Zusammenhang Abs. 4, nach dem für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Nicht besonders genannt ist der Austritt einer nichtkatholischen Person aus ihrer Kirche. Erfolgt er zum Übertritt in die katholische Kirche, so bedeutet diese Entscheidung eine Identifizierung mit Wesen und Auftrag der katholischen Kirche. Erfolgt er dagegen unter Abwendung von der christlichen Lehre, so handelt es sich um eine Person, bei der begründete Zweifel bestehen, ob sie bereit ist, die ihr in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen, wie es Art. 4 Abs. 3 für diesen Personenkreis verlangt. Die Bestimmung des Abs. 5 schlägt die Brücke zur Regelung in Art. 4 über die Loyalitätsobliegenheiten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters im Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche. Deshalb wird klargestellt, daß der kirchliche Dienstgeber vor Abschluß des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen hat, daß sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

soweit dieser unklar ist, nach Parallelstellen zu definieren. Die Ausführungsbestimmung vom 25. Januar 1996 betrifft ausdrücklich die „Leitenden Mitarbeiter i.S. von Art. 4 Abs. 1 der Grundordnung, ist also für die Definition der „leitenden Aufgaben nach Art. 3 Abs. 2“ nicht unmittelbar heranziehbar. Ergänzend bieten die Bestimmungen zur MAVO (§ 3 Abs. 2) und den KODA-Ordnungen (vgl. z. B. § 5b Abs. 8 Bayer.-Regional-KODA-Ordnung) entsprechende Definitionsmöglichkeiten.

Bei diesen Vergleichen fällt auf, dass einerseits von „Leitenden Aufgaben“ und andererseits von „leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ gesprochen wird. Hier handelt es sich also um verschiedene Begriffe, was auch auf unterschiedliche Inhalte schließen lässt. Ein „leitender Mitarbeiter“ wird nicht immer und ausschließlich „leitende Aufgaben“ wahrnehmen. Genauso ist es denkbar, dass Mitarbeiter/Innen, die nicht zu „leitenden Mitarbeitern“ ernannt wurden, dennoch in Teilbereichen ihrer Tätigkeiten „leitende Aufgaben“ wahrnehmen. Hier kann auf Ausführungsbestimmung zu Art. 4 Abs. 1 GrO verwiesen werden. Obwohl z. B. die Leiter(-innen) von Kindertagesstätten keine „leitenden MitarbeiterInnen“ sind, üben sie dennoch „leitende Aufgaben“ aus.

Wenn eine Übertragung erzieherischer oder leitender Aufgaben an nichtkatholische Personen erfolgt, sieht die GrO keine befristete Übertragung vor. Eine solche Befristung kann daher

allenfalls aufgrund allgemeingültiger staatlicher Ermächtigungen, z. B. nach § 14 Abs. 2 TzBfG, erfolgen.

### Absatz 3

Nach dieser Bestimmung ist bei jeder Stelle konkret festzulegen, wie sichergestellt ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Auftrag glaubwürdig erfüllen können.

### Absatz 4

Für den kirchlichen Dienst ungeeignet ist, wer sich *selbst* aktiv von der Kirche distanziert. Diese Bewerber scheiden i. d. R. schon nach Abs. 1 Satz 1 der GrO aus. Entscheidend ist, dass diese Distanzierung zum Zeitpunkt der Einstellung anhält. Solche Personen können nicht eingestellt werden. Eine frühere kirchenfeindliche Betätigung, die nicht mehr anhält („Jugendsünde“), von der sich der Bewerber inzwischen ehrlich und aufrichtig distanziert, ist dagegen kein Einstellungshindernis. Dies ist auch beim (andauernden) Kirchenaustritt der Fall. Bei Bewerbern, die sich um einen Wiedereintritt bemühen, ist zu prüfen, ob dieses Bemühen ernsthaft und überzeugend geschieht, oder nur „zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes vorgetäuscht“ wird.

Die von den Eltern unterlassene Taufe des Kleinkindes führt nicht dazu, dass die nichtgetaufte Person zu einem späteren Zeitpunkt nicht in den kirchlichen Dienst treten kann.

**ARTIKEL 4** **Loyalitätsobliegenheiten**

- (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- (2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, daß sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

**POSITION****ver.di zu Artikel 4**

Art. 4 der GrO beschreibt das „Idealbild“ der kirchlichen Mitarbeiter/Innen.

Differenziert zwischen

- katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abs. 1), insbesondere (verstärkt) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie aufgrund einer Missio canonica tätig sind und bei leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

(Anmerkung: Der Begriff der „leitenden Mitarbeiter im Sinne von Art. 4 Abs. 1 GrO ist durch Friedrich Kardinal Wetter am 25.01.1996 mit einer Ausführungsbestimmung konkretisiert worden. Diese „authentische Interpretation“ des Gesetzgebers steht kirchenrechtlich dem Gesetz gleich.

Danach gehören

- a) alle „Leitenden Mitarbeiter“ i. S. von § 3 Abs. 2 MAVO,
- b) Leiter-(innen) von Schulen und Internaten in katholischer Trägerschaft
- c) Leiter-(innen) von Kindertagesstätten und Kinderheimen in katholischer Trägerschaft und
- d) Aufgrund ausdrücklicher Benennung Mitarbeiter, die Aufgaben mit entsprechender Außenwirkung wahrnehmen – insbesondere Abteilungs- und Dienststellenleiter des Erzb. Ordinariates einschließlich der nachgeordneten Einrichtungen sowie alle (bischöflichen) Beauftragten der Erzdiözese bzw. der bayer. (Erz-)Diözesen, soweit sie nicht schon unter Buchstabe a) erfasst sind, zu den Leitenden Mitarbeitern nach Art. 4 Abs. 1 Grundordnung, die leitende Aufgaben wahrnehmen und für die besondere Loyalitätspflichten vorgesehen sind.)

- nichtkatholischen, christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Abs. 2)

und

- nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Abs. 3) wird eine „abgestufte Loyalitätspflicht“ eingefordert, die auch auf das religiöse Bekenntnis der nichtkatholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht nimmt und gleich-

**BEGRÜNDUNG****der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 4**

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts haben die Arbeitsgerichte die Maßstäbe der verfaßten Kirche für die Bewertung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten im Arbeitsverhältnis zugrunde zu legen einschließlich der Frage, „ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine ‚Abstufung‘ der Loyalitätspflichten eingreifen soll“.<sup>7</sup> Danach sind von der Kirche mit dem Ziel auch von Rechtssicherheit und Gleichbehandlung maßgebende Richtlinien für solche Obliegenheiten aufzustellen. Dies erfolgt mit Art. 4 in der Weise, daß an die Erklärung zum kirchlichen Dienst angeknüpft wird:

Von katholischen Beschäftigten wird erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten (III. 3. [1], S. 1). Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Beschäftigten, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne dieser Grundsätze erforderlich (a. a. O., S. 2); hier wird ein in Art. 3 Abs. 2 der Grundordnung bereits angesprochenes Prinzip weiterentwickelt. Entsprechendes gilt für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Von nichtkatholischen christlichen Beschäftigten wird erwartet, daß sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

Nichtchristliche Beschäftigte müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. (II. 3. [2]).

Alle Beschäftigten haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen (II. 3. [3], S. 1). Damit wird ein schon in Art. 3 Abs. 4 der Grundordnung formuliertes Prinzip erneut aufgegriffen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und

<sup>7</sup> Beschluss des BVerfG vom 04.06.1985, E 70, 138, 167 f.

zeitig eine entsprechende Rücksichtnahme dieser Mitarbeiter/Innen auf die Anforderungen des Dienstes in der katholischen Kirche einfordert.

**Literaturhinweise:**

Rauscher, „Die Eigenart des kirchlichen Dienstes“

Echter 1983 (ISBN 3-429-00846-8)

Viertes Kapitel: „Funktionale und personale Loyalität“

Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“

Beck, München, 1992, ISBN 3-406-31542-9.

II. Kapitel, § 5 „Selbstbestimmungsrecht bei der Personenauswahl und der Festlegung von Loyalitätsobliegenheiten“

Reichold, „Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht – Auswirkungen der Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG auf kirchliche Arbeitsverhältnisse“ in NZA 19/2001

Hammer, „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“

Bund-Verlag, Frankfurt.

VI. Kapitel „Arbeitsvertragsrecht in kirchlichen Einrichtungen“ Abschnitt

III. Personalauswahl und besondere Loyalitätspflichten

in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden (II. 3. [3], S. 2).

## Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muß der Dienstgeber durch Beratung versuchen, daß die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.
- (2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:
  - Verletzungen der gemäß Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen.
  - Abschluß einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
  - Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. mit c. 751 CIC), Verunehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Haß und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).
- (3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen.
- (4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.
- (5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.  
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 (z. B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

### POSITION ver.di zu Artikel 5

Art. 5 der GrO regelt, wie mit den Verstößen gegen das „Idealbild des kirchlichen Mitarbeiters“ aus Art. 4 GrO umgegangen werden soll. Nicht jeder Verstoß hat automatisch die Kündigung zur Folge. Das Wesen der Kirche berücksichtigt vielmehr, dass jeder Mensch „fehlerhaft ist“, eine der großen Aufgaben der Kirche ist, zu verzeihen.

**Fundstelle:**  
ZMV 4/2002 - Bundesverfassungsgericht, B. v. 7.3.2002, 1 BvR 1062/01  
Welche kirchlichen Grundverpflichtungen für das Arbeitsverhältnis kirchlicher Mitarbeiter bedeutsam sind, richtet sich nach den von den verfassten Kirchen anerkannten Maßstäben. Kollidieren damit Grundrechtspositionen der Mitarbeiter, so ist eine Abwägung vorzunehmen. Die Grundsätze dafür hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. Juni 1985 (2 BvR 1703/83) vorgegeben.

### BEGRÜNDUNG der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 5

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts haben die Arbeitsgerichte die kirchlichen Maßstäbe im Hinblick auf kündigungsrelevante kirchenspezifische Verhaltensobliegenheiten zugrunde zu legen. Insbesondere bestimmen die Kirchen insoweit, welches die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre sind sowie was als gegebenenfalls schwerer Verstoß hiergegen anzusehen ist und ob bzw. wie innerhalb der kirchlichen Mitarbeiter eine Anforderungs- bzw. Sanktionenabstufung stattfindet.<sup>8</sup> Angesichts der

<sup>8</sup> Beschluss des BVerfG vom 4.6.1985, E 70, 138, 167 f.

### Absatz 1

sieht dementsprechend (vergleichbar dem „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ des öffentlichen Rechts) eine „abgestufte Reaktion“ vor. Erst als allerletzte Möglichkeit – wenn alle anderen Möglichkeiten nicht fruchten – ist die Kündigung vorgesehen.

Maßnahmen, die in das Arbeitsverhältnis eingreifen, unterliegen dem staatlichen Rechtsschutz, insbesondere ist auch eine Kündigungsschutzklage vor dem staatlichen Arbeitsgericht möglich. Dementsprechend hat **das BAG inzwischen auch über die Einhaltung der Grundordnung bereits entschieden** (vgl. *Richardi*, „Staatlicher und kirchlicher Gerichtsschutz für das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen“ in *NZA 24/2000 S. 1305–1311*).

Formalrechtlich problematisch erscheint die vorgesehene Änderungskündigung, da im Arbeitsrecht im Normalfall nur die ordentliche oder außerordentliche Kündigung vorgesehen ist.

### Absatz 2

Hier wird *abschließend* aufgezählt, wann eine Kündigung aus kirchenspezifischen Loyalitätsverstößen in Betracht kommen kann. Dies bedeutet nicht, dass eine solche Kündigung bei jedem der angegebenen Gründe zwangsläufig und unvermeidlich ist.

### Erster Spiegelstrich:

Der „**Kirchenaustritt**“ ist – wie aus Abs. 5/UAbs. 1 der GrO hervorgeht – der einzige absolut wirkende Kündigungsgrund gegenüber jedem/r Mitarbeiter/In.

Das „**öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. hinsichtlich der Abtreibung)**“ ist für katholische Mitarbeiter/Innen als Kündigungsgrund zu sehen. Die Loyalitätsverpflichtung nichtkatholischer Mitarbeiter/Innen nach Art. 4 Abs. 2 und 3 ist ggf. durch solche öffentlichen Äußerungen nicht betroffen. Für diese kann zunächst insbesondere ein Verstoß gegen Art. 4 Abs. 4 ein „gleichwertiger Kündigungsgrund“ sein.

Was „**schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen**“ sind lässt die GrO offen. Dieser Begriff bedarf der Auslegung. Die Hürde ist – wie der Vergleich zu den anderen Kündigungsgründen zeigt – sehr hoch. Beispielhaft wäre eine rechtskräftige Verurteilung als Händler von Kinderpornos zu nennen (vgl. auch BAG U. v. 08.06.2000 – 2 AZR 638/99 bei Totschlag).

Auch das Eingehen einer (gleichgeschlechtlichen) Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Feb. 2001 = BGBl. I S. 266) wird nach offiziellen Erklärungen als schwerwiegender Loyalitätsverstoß gewertet.

<http://www.diag-mav.org/aktuell/2002/020720-lebenspartnerschaft.htm>

vielfältigen Möglichkeiten menschlichen Verhaltens ist es nicht erreichbar, einen abschließenden Katalog von maßgebenden Obliegenheiten, Verletzungsformen und Sanktionsarten aufzustellen. Erstrebenswert ist aber eine Regelung, die über die bisher übliche, ganz allgemein gehaltene sog. Kirchlichkeitsklausel zur Ausrichtung der persönlichen Lebensführung deutlich hinausführt. Das ermöglicht eine differenziert gefaßte Generalklausel in Verbindung mit typischen Regelbeispielen, die fallgruppenartig bisherige Erfahrungen aufgreifen. Dies wird mit Art. 5 wiederum in Anlehnung an die Erklärung zum kirchlichen Dienst versucht: Erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so gehen Beratung, klärendes Gespräch, Abmahnung, Verweis, Versetzung und Änderungskündigung einer Beendigungskündigung vor. Eine Beendigungskündigung kommt nur als letzte Maßnahme in Betracht (II. 4., S. 1 bis 3).

In Abs. 2 werden typische Regelbeispiele für kirchenspezifische Kündigungsgründe aufgezählt, ohne daß damit ein abschließender Katalog aufgestellt würde: Obliegenheitsverletzungen gemäß Art. 3 und 4, vor allem Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende kirchliche Grundsätze (z. B. hinsichtlich der Abtreibung), schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, ungültige Eheschließung sowie Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind.

Derartige schwerwiegende Verstöße gegen kirchliche Grundsätze schließen nach Abs. 3 aus kirchlicher Sicht, abgesehen von ganz besonderen extremen Ausnahmefällen, die Weiterbeschäftigung bei bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Angesprochen wird hier ein Personenkreis, der auch bereits nach Art. 3 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 einer besonderen Bindung unterstellt worden ist.

Nach Abs. 4 hängt eine Weiterbeschäftigung im übrigen von den Einzelfallumständen ab, nämlich vom Ausmaß einer Gefährdung der kirchlichen Glaubwürdigkeit, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung (III. 4. S. 4); dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt (III. 4., S. 1 u. 5.). Von diesem Abs. 4 werden zunächst die Beschäftigten mit einer besonderen Bindung i. S. v. Abs. 3 erfaßt, soweit es nämlich um Verstöße gemäß Abs. 2 geht, aber im konkreten Fall Entlastungsgründe vorgebracht werden können, und soweit es sich um andere als in Abs. 2 aufgeführte Obliegenheitsverletzungen handelt. Auf alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstreckt sich Abs. 4 wegen aller Obliegenheitsverletzungen. Zwei Fälle werden in Abs. 5 als Gründe für eine Nichtweiterbeschäftigung besonders hervorgehoben: Der Kirchenaustritt und die ungültige Eheschließung unter öffentlichem Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen.

**Zweiter Spiegelstrich:**

Der „Abschluß einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe“ zielt insbesondere auf die Wiederverheiratung Geschiedener.

Da die Mitarbeiter nichtkatholischer, aber christlicher Konfession nur „eingeschränkter Loyalitätspflichten“ unterliegen (vgl. Art. 4 Abs. 2 der GrO) und z. B. die evangelische Kirche eine solche Ehe zulässt, erscheint eine Kündigung evangelischer Mitarbeiter in einem solchen Fall problematisch. Hier ist in jedem Einzelfall genau zu prüfen, ob eine Kündigung tatsächlich erforderlich ist (vgl. Abs. 3).

Wer eine solche Eheschließung als Kündigungsgrund ablehnt – also ein bis in das Privatleben geltendes Einflussrecht des kirchlichen Arbeitgebers verneint – muss wissen, dass sich die katholische Soziallehre als elementare Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts auch der Förderung der Würde der Ehe und Familie annimmt (vgl. Gaudium et spes, 47 ff., Centesimus annus, 39), dass die berechtigten Interessen der Familienangehörigen zu den Grundanliegen gehören, die von der katholischen Soziallehre eingefordert werden.

**Dritter Spiegelstrich:**

Der „kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche“ genannte Tatbestand ist ebenfalls auslegungsbedürftig.

Das **BAG (U. v. 21.02.2001 – 2 AZR 139/00)** – sieht einen Glaubensabfall als rechtfertigenden Grund für die Kündigung eines kirchlichen Mitarbeiters.

Nach den Auslegungsregelungen des CIC – die für alle kirchlichen Rechtsvorschriften, und damit auch die GrO anwendbar sind – ist die jeweils engste Auslegung zu wählen. Diese Interpretation verbietet eine Kündigung, wenn sich der Mitarbeiter eindeutig von einer anderen Kirche distanziert, der er angehört. Die Distanzierung orthodoxer Mitarbeiter/Innen von der orthodoxen Kirche ist damit genauso wenig als Kündigungsgrund anzusehen wie die Distanzierung evangelischer Mitarbeiter/Innen von der evangelischen Kirche. Die ergänzende Angabe von „vor allem“ genannten Sachverhalten nach cc. 1364 bis 1369 CIC ist nicht abschließend, zeigt aber beispielhaft auf, wie schwer eine Verfehlung sein muss, um zur Kündigung führen zu können.

„Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche“ sind nicht von jedem Dienstgeber einseitig feststellbar. Ein solcher Sachenvortrag setzt voraus, dass ein kirchliches Strafverfahren nach den einschlägigen Normen des CIC stattgefunden hat, und das zuständige kirchliche Gericht – also nicht eine Schlichtungsstelle – diesen Tatbestand rechtskräftig festgestellt hat.

**Absatz 3**

normiert eine unterschiedliche Reaktionsmöglichkeit bei den in Abs. 2 genannten schwerwiegenden Loyalitätsverstößen. Mitarbeiter/Innen, die der Kirche besonders eng verbunden sind – also pastoral, katechetisch oder leitend tätige Mitarbeiter/Innen sowie Mitarbeiter/Innen, die aufgrund einer „Missio canonica“ tätig sind, können gem. Satz 1 bei Verstößen i. S. des Abs. 2 nicht mehr weiterbeschäftigt werden.

Abschließend ist zur Kündigungsproblematik hervorzuheben, daß die Kirche im Bereich ihres Selbstbestimmungsrechts, in dem ihr also nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts arbeitsrechtliche Kompetenzen zustehen,<sup>9</sup> nur festlegen kann, was aus ihrer Sicht als Kündigungsgrund in Betracht zu ziehen ist, während der Kündigungsgrund letztlich erst vom staatlichen Arbeitsgericht im Anschluß an eine umfassende Abwägung der Umstände des konkreten Einzelfalls bejaht wird.

<sup>9</sup> Beschluss des BVerfG vom 4.6.1985, E 70, 138, 167 f.

Bei anderen Mitarbeiter/Innen kann gem. Satz 2 nach Prüfung des Einzelfalles von einer Kündigung abgesehen werden. Bei der Prüfung sind die Kriterien des Abs. 4 anzuwenden, soweit nicht nach Abs. 5 eine Kündigung unvermeidbar ist.

Ein möglicher Grund, von einer Kündigung abzusehen, ist z. B. ein laufendes Ehenichtigkeitsverfahren beim Eingehen einer (weiteren) Ehe. Wenn nämlich die erste Ehe nichtig war – dann bestand diese von Anfang an nicht, und damit besteht eine (neue) Ehe kein Hinderungsgrund. Das Verfahren richtet sich nicht gegen den Ehepartner, in diesem Verfahren wird der Bestand der Ehe geprüft.

**Absatz 4**

regelt die Kriterien für die o. g. Einzelfallprüfung. Da eine solche Einzelfallprüfung bei den in Abs. 3 Satz 1 genannten besonderen kirchlichen Mitarbeiter/Innen nicht erfolgen soll, ist diese Vorschrift nur bei den „sonstigen Mitarbeitern“ nach Abs. 3 Satz 2 GrO einschlägig.

*Die Prüfung erstreckt sich auf zwei Bereiche, zum einen die nicht abschließend aufgezählten Einzelfallumstände, zum anderen darauf, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.*

**Absatz 5**

sieht wieder für die in Abs. 3 Satz 2 genannten „sonstigen Mitarbeiter“ zwei Tatbestände, bei denen eine Kündigung zwangsläufig erfolgen muss. Es handelt sich somit um „Sonderfälle“ in dem ansonsten vorgegebenen Abwägungsgebot.

**Absatz 5 Unterabsatz 1**

sieht eine Kündigung bei einem **Austritt aus der katholischen Kirche als einzigen absoluten Kündigungsgrund** an. Diese Folge passt nicht in das System des sonst geübten Abwägungsverfahrens. Ursächlich ist wohl, dass der Kirchenaustritt ein eindeutiger, bewusster und aktiver Schritt ist, mit dem sich der Austretende öffentlich und auf Dauer von der Kirche distanziert (vgl. LAG Rheinland Pfalz, Urt. v. 09.01.1997 – 11 Sa 428/96 zu § 626 Abs. 1 BGB = ZMV 1/98 S. 39 ff). Auch die „Schwerbehinderung“ schützt nicht vor einer Kündigung wegen Kirchenaustritts (VGH Baden-Württemberg, U. v. 26.0.2003, 9 S 1077/02 in ZMV 6/2003).

**Absatz 5 Unterabsatz 2**

ist ebenfalls ein Sonderfall (vgl. Abs. 2/2. Spiegelstrich und Abs. 3); hier wird eine Weiterbeschäftigung *jedenfalls dann ausgeschlossen*, wenn eine ungültige Ehe unter *öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen* geschlossen wird. Das als Beispiel genannte *böswillige Verlassen von Ehepartnern und Kindern* erscheint allerdings nur bedingt geeignet. Das staatliche Scheidungsrecht ist schon seit Jahren vom „Verschuldensprinzip“ abgegangen. Es erhebt sich also die Frage, wer ein „böswilliges Verlassen“ feststellen kann.

**Literaturhinweise:**

Rauscher, „Die Eigenart des kirchlichen Dienstes“ Echter 1983, (ISBN 3-429-00846-8).  
Viertes Kapitel: „Funktionale und personale Loyalität“

Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“

Beck, München, 1992, ISBN 3-406-31542-9.

II. Kapitel, § 6 „Kündigung und Kündigungsschutz“

Reichold, „Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht – Auswirkungen der Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG auf kirchliche Arbeitsverhältnisse“ in NZA 19/2001

Hammer, „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“

Bund-Verlag, Frankfurt. VI. Kapitel „Arbeitsvertragsrecht in kirchlichen Einrichtungen“ Abschnitt IV. Kündigung und Kündigungsschutz

**ARTIKEL 6 Koalitionsfreiheit**

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.
- (2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muß eine Vereinigung dessen Eigenart und sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, daß die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

**VORBEMERKUNGEN****von ver.di zu Artikel 6**

In der offiziellen **Erläuterung zur Erklärung** (vgl. Die deutschen Bischöfe, Nr. 51 vom 22. Sept. 1993) wird unter Anmerkung 7 auf den **Beschluss des BVerfG vom 04.06.1995**, E 70, 138, (**Az. 2 BvR 1703/83 u.a.**) als Basis für die Normierung der Grundordnung verwiesen.

Die Leitsätze *dieser* Entscheidung geben allerdings für die Begründung der Artikel 6 ff. der Grundordnung recht wenig her. Ob die MitarbeiterInnen, die in einem Arbeits-/Dienstverhältnis als Angestellte oder Arbeiter zu kirchlichen Einrichtungen stehen, vom grundgesetzlich garantierten Koalitionsrecht Gebrauch machen, steht in keiner Beziehung zu den Loyalitätsobliegenheiten dieser MitarbeiterInnen. Für die Artikel 6 ff. der Grundordnung sind daher andere (Rechts-)Grundlagen heranzuziehen, um die Normen der Grundordnung zu begründen. Diese sind vielfältiger Natur und werden daher zu den entsprechenden Artikeln der Grundordnung angeben.

**BEGRÜNDUNG****der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 6**

Die Bestimmung stellt Inhalt und Reichweite der Koalitionsfreiheit für den kirchlichen Dienst klar. Bei der Koalitionsfreiheit geht es um ein Grundrecht, das für die Kirche bindend ist und von ihr nach ihrer Lehre auch anerkannt und gefordert wird. Es setzt voraus, daß für die Erbringung von Dienstleistungen ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis besteht, wobei unerheblich ist, ob es privatrechtlich als Arbeitsverhältnis oder öffentlich-rechtlich als Beamtenverhältnis gestaltet ist. Koalitionsfreiheit gilt nur dort, wo Arbeit im fremden Dienst das Beschäftigungsverhältnis prägt, also auch inhaltlich die Voraussetzungen dafür gegeben sind, daß man sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließt. Für Kleriker gilt die Schranke, daß sie sich nur zur Verfolgung von Zwecken, die dem Klerikerstand angemessen sind, mit anderen zusammenschließen können.<sup>10</sup> Sie haben von der Gründung oder der Mitgliedschaft in Vereinigungen

## POSITION

### von ver.di zu Artikel 6

#### A) kirchliche Grundlagen

Artikel 6 normiert die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) geregelte Koalitionsfreiheit ausdrücklich auch kirchlich, obwohl es dies aufgrund der Bestimmung des can. 1286 CIC (s.o.) eigentlich nicht bedürfte.

Lehramtliche Grundlagen i. S. des can. 1286 CIC der katholischen Kirche sind insbesondere

- Ziffer 68 und 73 der Pastoralkonstitution des Zweiten Vatikanischen Konzils über die Kirche in der Welt von heute („GAUDIUM ET SPES“ 1965),
- Ziffer 1 aus „LABOREM EXERCENS“ (1981)
- Ziffer 35 aus „CENTESIMUS ANNUS“ (1991).

Ausdrücklich zitiert sei hier Paul VI. anlässlich der **Ansprache bei der 75-Jahrfeier von „Rerum novarum“** (5):

*„Die Kirche hat das Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluß anerkannt, verteidigt und gefördert und dabei eine gewisse theoretische und historische Vorliebe für korporative und bipolare Formen überwunden.“*

Dementsprechend besteht selbst im Vatikan eine Gewerkschaft kirchlicher Mitarbeiter.

Soweit sich die Frage erhebt, ob die deutschen Einheitsgewerkschaften als Koalitionen im kirchlichen Bereich tätig werden können, muss aus kirchlicher Sicht auf den **Beschluss Kirche und Arbeiterschaft der Gemeinsamen Synode der Bistümer** (Würzburger Synode, 2.3.3) verwiesen werden.

*„Die Förderung der Lebenslage der Arbeiter ist ohne Gewerkschaften nicht möglich. Angesichts der Stellung der Gewerkschaften und ihres Einflusses auf die Arbeitnehmerschaft wäre ein regelmäßiger Kontakt auf den verschiedenen Ebenen der Kirche, von Organisationen und Gremien zu den Gewerkschaften erwünscht. Es müsste selbstverständlich sein, dass der katholische Arbeiter sich gewerkschaftlich organisiert. Seine Mitarbeit ist einmal Ausdruck einer solidarischen Verbundenheit im gemeinsamen Einsatz für Menschlichkeit in den Arbeits- und Lebensbedingungen, zum anderen ist sie ein Dienst im Sinne des Weltauftrages der Kirche.“*

Dieser Beschluss kann als Weiterführung der Enzyklika „Singular quadam“ (1912) an die Bischöfe Deutschlands gewertet werden, mit der Pius X. im „deutschen Gewerkschaftsstreit“ darlegte, welche Voraussetzungen Gewerkschaften haben müssten, damit Katholiken diesen beitreten könnten.

Daher ist schon aus diesen lehramtlichen Stellungnahmen zu schließen, dass sich auch die kirchlichen MitarbeiterInnen bei den Gewerkschaften organisieren können, ja sogar beitreten sollen.

abzusehen, deren Zielsetzung oder Tätigkeit sich nicht mit den dem Klerikerstand eigenen Pflichten vereinbaren läßt oder die gewissenhafte Erfüllung der ihnen von der zuständigen kirchlichen Autorität übertragenen Aufgabe hemmen kann.<sup>11</sup> An der Leitung von Gewerkschaften dürfen sie nicht aktiv teilnehmen, außer dies ist nach dem Urteil der zuständigen kirchlichen Autorität erforderlich, um die Rechte der Kirche zu schützen oder das allgemeine Wohl zu fördern.<sup>12</sup> Für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst bestehen diese Schranken nicht. Wer aber einem Institut des geweihten Lebens (Ordensinstitut oder Säkularinstitut) angehört, steht in einer besonderen Lebensordnung, die es ausschließt, sich zu einer Koalition zusammenzuschließen.

Sieht man von diesem Personenkreis ab, so können, wie Abs. 1 Satz 1 klarstellt, sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Das Grundrecht schließt auch ein, wie es in dem folgenden Satz 2 heißt, daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berechtigt sind, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Gewerkschaften erhalten dadurch aber kein Zutrittsrecht zu den Einrichtungen. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit verlangt dies nicht, wie das Bundesverfassungsgericht klargestellt hat.<sup>13</sup> Da kirchlicher Dienst niemals wertneutral geleistet wird, sondern stets in der Bindung zur Sendung der Kirche steht, stellt Abs. 1 Satz 3 klar, daß die Koalitionsfreiheit nicht von der Pflicht entbindet, die Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die kollektive Koalitionsfreiheit in der Kirche.

Eine Koalition muß, wie es in Abs. 2 Satz 1 heißt, wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Darin liegt keine Einschränkung der Koalitionsfreiheit, sondern diese Anforderung ergibt sich aus dem Koalitionszweck der Interessenwahrnehmung innerhalb des kirchlichen Dienstes. Die Koalitionsfreiheit ist ein verfahrensgeprägtes Grundrecht. Die Zweckbestimmung des kirchlichen Dienstes und der damit verbundene Pflichtengehalt stehen nicht zur Disposition des Koalitionsverfahrens.

Vereinigungen, die den Anforderungen für eine Koalition im kirchlichen Dienst gerecht werden, können, wie Abs. 2 Satz 2 klarstellt, die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Die Wahrnehmung dieser Hilfsfunktion fällt unter die Kernbereichsgarantie der Koalitionsfreiheit. Sie umfaßt die Unterstützung der Mitglieder bei deren Einflußnahme auf die Auswahl der Personen, die in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges (KODA) und in der Mitarbeitervertretung (MAV) die Mit-

<sup>10</sup> Vgl. CIC can. 278 § 1.

<sup>11</sup> CIC can. 278 § 3.

<sup>12</sup> CIC can. 287 § 2.

<sup>13</sup> Beschluss des BVerfG vom 17.2.1981, E 57, 220, 245 ff.

#### B) Verfassungsrechtliche Einschränkungen

Tatsächlich hat die Frage der gewerkschaftlichen Werbung und Information sowie der gewerkschaftlichen Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen (insbesondere der evangelischen Kirchen) mehrfach die höchstrichterliche Rechtsprechung beschäftigt.

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Urteile bietet die Internetdatenbank von [www.Staatskirchenrecht.de](http://www.Staatskirchenrecht.de) (Rechtsammlung u. a. der Kirchenentscheidungen KirchE).

##### Fundstelle:

KirchE Band 18 Seite 392 – BVerfG – Entscheidung von 1981.

Zur Frage des Zutrittsrechts von externen Gewerkschaftsbeauftragten zu kirchlichen Einrichtungen

##### Fundstelle:

KirchE Band 19 Seite 191 – BAG – Entscheidung von 1982

Gewerkschaftliche Werbetätigkeit Informationstätigkeit Betreuungstätigkeit kirchliche Einrichtung

##### Leitsatz:

Die Gewerkschaften haben jedenfalls dann keinen unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ableitbaren Anspruch auf Duldung gewerkschaftlicher Werbe-, Informations- und Betreuungstätigkeit durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte in kirchlichen Einrichtungen, wenn sie in diesen Einrichtungen bereits durch betriebsangehörige Mitglieder vertreten sind; ob ihre betriebsangehörigen Mitglieder zu einer solchen gewerkschaftlichen Betätigung auch bereit sind, ist unerheblich (im Anschluss an den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.02.1981 - 2 BvR 384/78 - BVerfGE 57, 220 = KirchE 18, 392). Ein Zutrittsrecht für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte ergibt sich auch nicht aus dem Übereinkommen Nr. 135 der internationalen Arbeitsorganisation vom 23.06.1971 (BGBl. 1973 II S. 953).

##### Fundstelle:

ZMV 1999, S. 189, LAG Köln, Urteil v. 19.02.1999, Az. 11 Sa 962/98

Koalitionsrechtliche Betätigungsfreiheit – Kirchenautonomie – Betriebszeitung

##### Leitsatz:

1. Eine Gewerkschaft handelt im Rahmen ihrer koalitionsrechtlichen Betätigungsfreiheit, wenn sie in Betrieben, in denen sie vertreten ist, schriftliches Informationsmaterial durch Betriebsangehörige verteilen läßt. Zu diesem „Informationsmaterial“ gehört auch eine Betriebszeitung, für die gewerkschaftlich organisierte Betriebsangehörige die redaktionelle Verantwortung tragen, die aber presserechtlich unter der Herausgeberschaft der Gewerkschaft steht.
2. Diese Grundsätze gelten auch in einem Betrieb, der verfassungsrechtlich dem kirchlichen Bereich zuzuzählen ist; das kirchliche Selbstverwaltungsrecht steht dem nicht entgegen. Die Einschränkungen, die das BVerfG am gewerkschaftlichen Zugangsrecht zugunsten kirchlicher Betriebe vorgenommen hat, beziehen sich auf die körperliche Präsenz von Gewerkschaftsangehörigen im Betrieb und nicht auf ein „ideelles Eindringen“ mit Hilfe von Druckerzeugnissen.

arbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Die Koalitionen und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aber, wie es in Abs. 2 Satz 3 heißt, darauf zu achten, daß die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht. Daraus folgt insbesondere, daß keine kirchliche Einrichtung Angriffe auf die Lehre der Kirche und ihre Amtsträger dulden muß. Gewerkschaftliches Informations- und Werbematerial muß, wie das Bundesarbeitsgericht festgestellt hat, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Urteil des BAG vom 14.2.1978, AP Nr. 26 zu Art. 9 GG (insoweit nicht aufgehoben von BVerfGE 57, 220 ff.).

Vor diesem Hintergrund ergibt sich die folgende

#### C) Interpretation der Bestimmungen der Grundordnung

##### Absatz 1

des Art. 6 der GrO garantiert die Koalitionsfreiheit der kirchlichen MitarbeiterInnen umfassend und ohne jegliche Einschränkung, d. h., Mitarbeiter können sich zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

Es bleibt den Koalitionen selbst überlassen, zu entscheiden, in welcher Form sie zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der kirchlichen Koalitionsmitglieder tätig werden. Dies kann im Rahmen der Gremien nach Art. 7 und 8 GrO geschehen, kann aber auch durch politische oder „außerparlamentarische“ Einflussnahme geschehen.

Die Mitarbeiter können nicht nur Vereinigungen gründen, sondern auch bestehenden Vereinigungen beitreten. Diese Vereinigungen müssen nicht unbedingt rein kirchliche Vereinigungen sein, es reicht aus, dass der Beitritt oder die Betätigung der Mitarbeiter in der Vereinigung der Beeinflussung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dient. Die Vereinigung selbst muss nicht als ausschließlichen Zweck die Beeinflussung der Wirtschafts- und Lebensbedingungen verfolgen. Grundsätzlich kommt damit auch eine Betätigung von Mitarbeitern in Gewerkschaften wie der ÖTV und der DAG (jetzt ver.di), aber auch in Berufsverbänden oder sonstigen Verbänden wie der KAB in Betracht.

In der **Begründung zur Artikel 6 der Grundordnung** sind die Gewerkschaften als Vereinigungen im Sinne des Art. 6 ausdrücklich aufgeführt. Die Unterstützung der Mitglieder in den Einrichtung bezieht sich auf die Auswahl der Personen, die die Mitarbeiter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (nach Art. 7) und in der Mitarbeitervertretung (nach Art. 8) vertreten.

Nach den derzeitigen Wahlordnungen besteht allerdings kein Entsendungsrecht durch die Vereinigungen (wie in großen Teilen der evangelischen Landeskirchen), sondern „nur“ die Möglichkeit, dass die Vereinigungen im Rahmen des vorgesehenen Wahlverfahrens darauf hinwirken, dass sich die Mitglieder ihrer Vereinigung für die entsprechenden Ämter zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus können die Vereinigungen zur Wahl aufrufen und ihre Mitglieder in den kirchlichen Gremien beraten und informieren.

Danach ist den kirchlichen Mitarbeiter/Innen die **Betätigung in jeder Koalition** freigestellt. Insbesondere die Mitgliederwerbung durch betriebsinterne Gewerkschaftsvertreter ist durch Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 6 Abs. 1 GrO gleichermaßen geschützt.

Das BVerfG hatte in der Entscheidung von 1995 dazu erklärt: *„Die Mitgliederwerbung ist... nicht, wie das BAG meint, nur in dem Maße grundrechtlich geschützt, in dem sie für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Gewerkschaften unerlässlich ist. Der Grundrechtsschutz erstreckt sich vielmehr auf alle Verhaltensweisen, die koalitionspezifisch sind. Ob eine koalitionspezifische Betätigung für die Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit unerlässlich ist, kann demgegenüber erst bei Einschränkungen dieser Freiheit Bedeutung erlangen. Insoweit gilt für Art. 9 Abs. 3 GG nichts anderes als für die übrigen Grundrechte.“*

Ziel der Koalitionsfreiheit nach Abs. 1 ist die Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die kirchlichen Arbeitnehmer.

Es wäre unverständlich, einerseits den Beitritt zu den Gewerkschaften zu wünschen (Würzburger Synode), andererseits aber diesen Gewerkschaften die Eigenschaft einer Koalition nach Grundordnung abzusprechen oder ihnen eine Beteiligung in den Gremien nach Art. 7 und 8 GrO zu verweigern.

Einer eigenen „Anerkennung“ als kirchlicher Koalition bedarf es nicht. Diese Koalitionsfreiheit umfasst insbesondere auch die Gewerkschaften.

#### Hinweis:

Kirchenrechtlich ist die „authentische Interpretation“ durch den Gesetzgeber dem Gesetz gleichgestellt. Dem Autor dieser Zeilen liegt die Kopie eines Schreibens des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Bischof Lehmann, an den katholischen Caritasverband vor, in dem die Gewerkschaften – namentlich genannt ÖTV und DAG – aber auch Organisationen wie die KAB als Koalitionen i. S. der GrO bezeichnet werden (vgl. c. 16 CIC).

Die vom Sekretariat der Deutschen Bischöfe herausgegebene Broschüre (Die deutschen Bischöfe, Nr. 51, „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ umfasst auch eine Begründung der Professoren Dütz und Richardi, die als Berater der Bischöfe an der Entstehung der GrO beteiligt waren.

Es ist daher anzunehmen, dass es die Absicht des Gesetz-

gebers wiedergibt, wenn Prof. Richardi in dieser Begründung zu Art. 6 GrO die Gewerkschaften ausdrücklich nennt (vgl. c. 17 CIC).

#### Absatz 2

regelt ergänzend zum Koalitionsrecht nach Abs. 1 das Zutrittsrecht „hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre“ in den kirchlichen Einrichtungen, wobei sich der Begriff der „Einrichtung“ auf die Regelung der MAVO (vgl. §§ 1a Abs. 2, 2 Abs. 1) bezieht.

Vereinigungen, welche die Eigenart des kirchlichen Dienstes (vgl. Ziffer I der Erklärung der Bischöfe) und die sich daraus ergebenden Loyalitätsverpflichtungen (vgl. Ziffer III der Erklärung i. V. mit Artikel 4 GrO) anerkennen, können die ihnen angehörigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der (nach Abs. 1) zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen.

Art. 6 Abs. 2 der Grundordnung normiert nicht ein – aus der katholischen Soziallehre selbstverständliches – gewerkschaftliches Betätigungsrecht, er scheint vielmehr einschränkende Bestimmungen auf Grund der höchstgerichtlichen Rechtsprechung zu übernehmen.

Im so genannten „Vollmarsteiner Beschluss“ hat das BVerfG am 17.02.1981, 2 BvR 384/78 entschieden, dass hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre nicht „unerlässlich“ ein Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen haben, solange deren Aufgaben (hier die Mitgliederwerbung) durch betriebsinterne Gewerkschaftsmitglieder wahrgenommen werden können.

Im zweiten Urteil vom 14.11.1995 hat das Bundesverfassungsgericht gerade die Mitgliederwerbung – wie jede koalitionspezifische Betätigung – durch einen Betriebsangehörigen bestätigt.

#### D) Exkurs

##### Schränkt Abs. 2 die Unterstützungsmöglichkeit für Gewerkschaften ein?

Auf den ersten Blick hat sich die katholische Kirche hier – möglicherweise entgegen der eigenen Soziallehre – auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Vollmarstein-Fall zurückgezogen, die von der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD)\* erstritten worden war.

Bei dieser Entscheidung war die vorrangige Frage zu klären, ob das nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht insoweit durch ein „für alle geltendes Gesetz“ eingeschränkt ist. Wenn das gewerkschaftliche Zutrittsrecht in dieser Form gesetzlich garantiert wäre, müssten es auch kirchliche Einrichtungen res-

\* Anlässlich eines Gespräches zwischen dem Rat der EKD und dem geschäftsführenden Hauptvorstand der ÖTV im Oktober 1981 wurde vereinbart:

„Die EKD wird, soweit es in ihrer Verantwortung liegt, hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären Zugang zu ihren Betrieben und Einrichtungen gewähren. Es kam ihr hauptsächlich darauf an, durch das Vollmarsteiner Urteil klarzustellen, dass dieses Zugangsrecht nicht auf gewerkschaftlichen Grundrechten beruht, sondern ihrer Zustimmung bedarf.“

pektieren. Tatsächlich existiert eine derartige Gesetzesregelung nicht.

Daher hatte das BVerfG danach geprüft, ob das Zutrittsrecht nicht von der grundrechtlichen Betätigungsfreiheit der Koalitionen mit umfasst sei, aber gar keiner gesetzlichen Regelung bedürfte, um auch gegenüber Religionsgemeinschaften zu gelten. Der Senat verneinte dies bekanntlich mit der Begründung, der Kernbereich der Koalitionsfreiheit umfasse kein gewerkschaftliches Zutrittsrecht zu Werbezwecken, wenn dieses für die Existenz der Gewerkschaft (in der Einrichtung) nicht „unerlässlich“ sei.

**Fraglich kann aber durchaus sein, ob die Gewerkschaften – namentlich die neue Einheitsgewerkschaft ver.di, die u. a. aus ÖTV und DAG hervorgegangen ist – nicht doch die Anforderungen des Absatzes zwei erfüllen.**

Die „Eigenart des kirchlichen Dienstes“ ist in Ziffer I der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst definiert. *„In der Einrichtung selbst muß sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiter, müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrags der Kirche im Geist der katholischen Religiosität“ im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche mitzuwirken.“*

Harald Schliemann, Vorsitzender Richter am BAG, formuliert diese Eigenart (in „Industrielle Beziehungen“, 7. Jg., Heft 3, 2000, S. 381 ff. [292]) wie folgt:

*„Was unterscheidet eine kirchliche von einer entsprechenden weltlichen Einrichtung? Primär ist es die aus der Religion, aus dem Glauben kommende Zuwendung der Mitarbeiter der Einrichtung zu den Einrichtungsnutzern, zu den Menschen, seien es Kranke, Leidende oder auch Alte oder Kinder. Solche Zuwendung kostet nicht nur Kraft, sie kosten auch Zeit.“* Zwangsläufige Ausprägung dieses „Selbstverständnisses“ sind die Loyalitätsverpflichtungen, die den kirchlichen Mitarbeitern durch die Grundordnung insbesondere auch auferlegt werden, um die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Verkündung nicht in Frage zu stellen.

Die *kirchliche Ausprägung des kirchlichen Dienstes wird – soweit ersichtlich – von den Gewerkschaften nicht in Frage gestellt.* Die Gewerkschaften respektieren dieses Selbstverständnis und bieten sogar den vertraglichen Verzicht auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen im kirchlichen Dienst an (vgl. Günter Busch, Referent beim Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV für den Fachbereich Kirchen, in „SOZIAL-EXTRA“, Nov./Dez. 2000, S. 10 ff. (12) „Über einige Besonderheiten des Arbeitgebers Kirche“).

Einziger Dissens ist die Frage von Tarifverträgen (vgl. Art. 7), die von den Gewerkschaften gefordert und von den Kirchen (überwiegend) abgelehnt werden.

Die „unveränderbare Akzeptanz des Dritten Weges“ ist aber weder als Grundvoraussetzung für die Eigenart des kirchlichen Dienstes, noch als Loyalitätsverpflichtung noch gar als Inhalt des Glaubensbekenntnisses gefordert.

#### E) zusammenfassende Bewertung

Die Koalitionsfreiheit nach Art. 6 Abs. 1 GrO ist umfassend und ohne Einschränkungen. Die Frage, ob sich Koalitionen als Koalitionen aktiv an Gremien nach Art. 7 oder 8 GrO beteiligen (können), schränkt das Koalitionsrecht nicht ein.

Eine Einschränkung gewerkschaftlicher Betätigungsmöglichkeiten, die verfassungsrechtliche Beschränkungen entgegen den Grundaussagen der katholischen Soziallehre vornimmt, erscheint auch durch Absatz 2 des Art. 6 GrO nicht gerechtfertigt, da die Gewerkschaften die „Eigenart des kirchlichen Dienstes“, die in der „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ definiert ist, anerkennen.

Im Ergebnis stellt Art. 6 der GrO vielmehr eine Erweiterung des verfassungsrechtlich eingeschränkten Betätigungsrechts der Koalitionsangehörigen dar.

#### Literaturhinweise:

Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“ Beck, München, 1992, ISBN 3-406-31542-9. III. Kapitel „Koalitionsfreiheit und Koalitionsbetätigungsrecht in kirchlichen Einrichtungen“

Hammer, „Handbuch Kirchliches Arbeitsrecht“ Hans-Böckler-Stiftung / Bund-Verlag, Frankfurt, Bestell-Nr. 73443 VII. Kapitel: „Kirche und Gewerkschaft“

## ARTIKEL 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

- (1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluß und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnungen gebunden.
- (2) 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.

### POSITION

#### von ver.di zu Artikel 7

##### Absatz 1:

Nach dem „Tarifvertragsrecht“ – dem so genannten „Zweiten Weg“ – stehen sich Arbeitgeber (bzw. deren Verbände) und Gewerkschaften als gleichkräftige und gleichwertige Interessenvertreter gegenüber, die sich – ggf. über Arbeitskämpfmaßnahmen – zu einem fairen „Interessenausgleich“ durchringen.

Während die Gewerkschaften – durchaus in Übereinstimmung mit der kath. Soziallehre (vgl. MATER ET MAGISTRA, Joh. XXIII, 1961, 97) – den Kirchen kirchengemäße Tarifverträge anbieten, in denen entsprechend dem Selbstverständnis der Kirchen auch ein vertraglicher Verzicht auf Arbeitskämpfmaßnahmen enthalten wäre – haben im deutschsprachigen Raum lediglich die Evangelische Kirche Nordelbien, die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg und die Diözese Linz (kirchengemäße) Tarifverträge mit den Gewerkschaften abgeschlossen. Eine weitere Ausnahme bildet der Tarifvertrag, der mit dem Verband der Pfarrhaushälterinnen abgeschlossen wurde.

In allen anderen diözesanen Gliedkirchen (katholisch) und Landeskirchen (evangelisch) wird stattdessen ein eigener „Dritter Weg“ gepflegt, der durch das deutsche Tarifvertragsgesetz (TVG) nicht gedeckt ist. Nach diesem Gesetz können Tarifverträge nur mit den (fachzuständigen) Gewerkschaften abgeschlossen werden.

Dieser „Dritte Weg“ hat auch bei christlichen Sozialethikern wie Friedhelm Hengstbach Kritik gefunden

Vgl.:

**Friedrich Hengstbach, SJ, „Der ›Dritte Weg‹ aus dem Abseits heraus?“**

Unter

[www.st-georgen.uni-frankfurt.de/nbi/pdf/nbi\\_fa12.pdf](http://www.st-georgen.uni-frankfurt.de/nbi/pdf/nbi_fa12.pdf)

Er ist nach Auffassung der Gewerkschaften systeminnewohnend gegenüber dem „zweiten Weg“ mit gewissen Nachteilen verbunden.

### BEGRÜNDUNG

#### der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 7

Durch Art. 7 wird in die Grundordnung aufgenommen, daß die katholische Kirche das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluß und Gestaltung der Arbeitsverträge durch ein kircheneigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren sichert. Die Dienstgemeinschaft als das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes gebietet es, daß unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dienen die KODA-Ordnungen. Sie regeln das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten.

In ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst weisen die Bischöfe darauf hin, daß durch die Gestaltung dieser Arbeitnehmerbeteiligung die Möglichkeit eröffnet wird, daß jeder Interessenkonflikt Gegenstand einer Schlichtung sein kann. Darin liegt ein Unterschied zur Tarifautonomie. Verweigern die Arbeitgeber nämlich den Abschluß eines Tarifvertrags über einen bestimmten Gegenstand, so können die Gewerkschaften einseitig keine Regelung herbeiführen. Deshalb gibt die staatliche Arbeitsrechtsordnung die Befugnis zum Arbeitskampf, um unter Einsatz dieses Druckmittels zu einer vertraglichen Verhandlung und Einigung zu gelangen. Die Bischöfe haben in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst darauf hingewiesen, daß das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes sichert (unter IV 1.) Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften seien mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprächen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Der von der Kirche gegangene Weg zur Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen entspricht der Besonderheit der Dienstgemeinschaft. Er fügt sich in die Rechtsordnung der katholischen Kirche ein. Daher verlangt die Grundordnung, daß die Beschlüsse der paritätisch mit Vertretern der Dienst-

*Die Rechtsqualität von Beschlüssen der Kommissionen des „dritten Weges“ ist nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung geringer als die von Tarifverträgen. Beschlüsse sind danach keine Tarifverträge und auch nicht wie Tarifverträge zu behandeln.*

*Es mangelt ihnen insbesondere an der kollektivrechtlichen Normwirkung – sie gelten also nicht unmittelbar und zwingend – sowie an der Richtigkeitsgewähr mit der Folge arbeitsgerichtlicher Billigkeitskontrolle bei den Inhalten.*

*Für die Mitarbeiter/Innen bedeutet das, dass wegen des Vorranges des Einzelarbeitsvertrages die Beschlüsse nicht garantiert sind und diese daher auch nicht direkt einklagbar sind. Die Beschlüsse haben nicht den Charakter tariflicher Mindestbedingungen.*

*Bei einigen Modellen des „dritten Weges“ kann eine Beschlussfassung und Schlichtung auch gegen die Mehrheit der Arbeitnehmerseite gefasst werden. Das führt nicht zur Akzeptanz der Beschlüsse bei den Beschäftigten und auch nicht dazu, dass die AN die Verantwortung für arbeitsrechtliche Inhalte mit übernimmt. Arbeitsrechtssetzung ist sozialer Ausgleich, sozialer Prozess und kein Gerichtsverfahren mit Instanzen und Urteilen.*

*Die Mitglieder würden für die gesamte Amtszeit benannt. Es ist nicht möglich, ein Mitglied vonseiten der entsendenden Stelle abzurufen. Die Unabhängigkeit der Mitglieder besteht auch gegenüber den entsendenden Stellen (oder Koalitionen). Das schafft auf AN-Seite ein von der Willensbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend unbeeinflussbares „abgehobenes“ Gremium. Nicht der kollektive Wille der AN fließt in die Beschlussfassung ein, sondern ein abgeschlossenes, intransparentes Gremium schafft Arbeitsrecht mit faktischer Wirkung für alle. Es handelt sich also um kein echtes Beteiligungsmodell.*

Tatsächlich war (und ist) der gewerkschaftliche Organisationsgrad in kirchlichen Einrichtungen (mit Ausnahmen und trotz der fast flehentlichen Bitte der Deutschen Bischöfe in der Würzburger Synode, „bei den Gewerkschaften mit zu tun“ aber vielfach so niedrig, dass keine Gewerkschaft legitimiert erscheint, für eine Mehrheit kirchlicher Mitarbeiter/Innen tarifvertragliche Bindungen einzugehen.

In dieser Situation haben sich die Kirchen entschlossen, die Mitwirkung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge durch ein kircheneigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren sicherzustellen, das die unterschiedlichsten Ausformungen aufweist.

Das „Ideal des Dritten Weges“ geht im Gegensatz zum Tarifvertrag davon aus, dass sich Einzelbewerber und die nach Art. 6 GrO gebildeten Koalitionen – ggf. mit Wahlvorschlägen und Listen mit sachkundigen, verhandlungsstarken und durchsetzungsfähigen Kandidaten – im Rahmen der „Dienstgemeinschaft“ (vgl. Anm. zur „Erklärung der Deutschen Bischöfe...“) an den Wahlen zum „Dritten Weg“ beteiligen und dort – mit der Legitimation des Wahlergebnisses – in einem durch gegenseitiges Verständnis geprägten Verhandlungsgleichgewicht, ggf. mit fachlicher Unterstützung der

geber und Vertretern der Mitarbeiter besetzten Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum bedürfen.

Diese Regelung sichert, daß die Hirtenaufgabe des Diözesanbischofs unberührt bleibt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten Gläubigen wahrzunehmen. Seine Anerkennung bedeutet keine Beeinträchtigung der Parität. Sie bezweckt insbesondere auch keine Einbeziehung des Diözesanbischofs in Lohnkonflikte, sondern sie ist lediglich die Konsequenz der Rechtsregel, daß der Diözesanbischof die Gestaltung des kirchlichen Dienstes nicht auf eine von ihm unabhängige Einigungsstelle übertragen kann. Die Anerkennung paritätischer Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen bezweckt keine Ersetzung der bischöflichen Gesetzgebungsbefugnis. Darauf zielt auch die Feststellung in der Erklärung zum kirchlichen Dienst, daß bei der KODA-Regelung die Hirtenaufgabe des Diözesanbischofs unberührt bleibt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten Gläubigen wahrzunehmen; denn das kircheneigene Beteiligungsmodell leistet mit seiner Form einer Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einen Beitrag für die vom Kirchen-Verständnis getragene Dienstgemeinschaft.

Der Abs. 2 enthält die Regelung, die sich für die katholische Kirche aus ihrer Entscheidung für das Beteiligungsmodell des Dritten Weges ergibt. Tarifverträge werden in diesem Beteiligungsmodell nicht abgeschlossen. Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus. Gehört eine Einrichtung zur katholischen Kirche, so darf sie daher keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen. Daraus folgt zugleich, daß auch der Beitritt zu einem Arbeitgeberverband keine Tarifgebundenheit zur Folge haben darf. Die Einheit des kirchlichen Dienstes gebietet es vielmehr, daß die Einrichtung das kirchliche Arbeitsrechts-Regelungsrecht anwendet.

Koalitionen, ein fairer Interessenausgleich erzielt wird. Das unter Beteiligung der Einzelbewerber (und unterschiedlichen Koalitionen, soweit diese sich beteiligen dürfen) erzielte Verhandlungsergebnis soll für alle kirchlichen MitarbeiterInnen gleichermaßen gelten. Deshalb wird durch ein Wahlverfahren auch sichergestellt, dass die Koalitionsvertreter z. B. aus berufsständischen Vertretungen wie dem „**Verband katholischer Religionslehrer/-innen und Gemeindeferenten/-innen**“ (VKRG) das Verhandlungsmandat ebenso für diejenigen kirchlichen Mitarbeiter/-innen haben, die nicht dieser Berufsgruppe oder dieser Koalition angehören.

Ob für diesen kirchenrechtlichen Sonderweg wirklich ein verfassungsmäßig gewährleistetes Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen, herangezogen werden muss, sei dahingestellt. Immerhin besteht dieses Recht in der Konkordanz zwischen Kirche und Staat nur „im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes“ – und das Tarifvertragsgesetz nimmt die Kirchen nicht aus. Rechtsgrundlage für die kircheneigenen Regelungen ist allenfalls die Bestimmung des **BGB (§ 317)**, mit der Dritte zum Abschluss von (Arbeits-)Verträgen ermächtigt werden können. Diese Vollmacht wird – so besteht die Legitimationsauffassung – in der einzelvertraglichen Bezugnahme auf die KODA-Regelungen des Dritten Weges erteilt. Tatsächlich aber handeln die Gremien des Dritten Weges nicht als Parteien, die zu einem XXXXXXXX???????

Im Bereich der **Bayer. Regional-KODA** erfolgt die Benennung der Mitarbeitervertreter durch Urwahlen, die den gewählten Vertretern eine außerordentliche Legitimation verweist. Durch den Auftrag der Bayer. Bischöfe, ein „den Angestellten des Freistaates Bayern im Wesentlichen vergleichbares“ kollektives Arbeitsrecht zu schaffen, ist nicht nur eine konkrete Zielvorgabe für alle Mitglieder der KODA entstanden, die eine dynamische Anpassung an die Rechtsverhältnisse des öffentlichen Dienstes sicherstellen soll. Die automatische Übernahme der Tarifabschlüsse in den Vergütungsstarifverträgen des BAT sichert zudem eine materielle und wirtschaftliche Gleichstellung mit dem öffentlichen Dienst (Grundlagenbeschluss der Freisinger Bischofskonferenz v. 22.03.1995 i. V. mit den Übernahmebeschlüssen der Bayer. Regional-KODA v. 25.01.1995 A bis (insbes.) C – Amtsblatt der Erzdiözese Nr. 6 vom 24.04.1995 S. 129 – 133 = § 26 ABD).

#### Literaturhinweis:

Vgl. **Norbert Feldhoff**, Generalvikar des Erzbischofs von Köln und Vizepräsident des Deutschen Caritasverbandes

„**Kirchlicher Dienst – Dritter Weg – BAT / Die Übertragbarkeit der Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes in die Katholische Kirche**“ (Vortrag bei der Katholischen Erziehergemeinschaft Rheinland-Pfalz, Saarbrücken, 27.05.2000) in **PEK aktuell / Hrsg. Presseamt des Erzbistums Köln** unter [www.erzbistum-koeln.de/opencms/opencms/erzbistum/Texte/gvf\\_dritterweg.pdf](http://www.erzbistum-koeln.de/opencms/opencms/erzbistum/Texte/gvf_dritterweg.pdf)

#### Absatz 2

**Die Regelungen des „Dritten Weges“ sind keine Tarifverträge** i. S. von § 1 TVG (ständige Rechtsprechung, vgl.

z. B. **BAG v. 24.09.1997 – 4 AZR 452/96**; LAG Hamm, **U. v. 17.10.2000 – 7 Sa 1149/00** in ZMV 2/2001 S. 85 ff.). Die gegen das Urteil des LAG Hamm eingelegte Berufung blieb erfolglos. Das BAG hat in seiner **Entscheidung vom 20.03.2002 (4 AZR 101/01)** hierzu auch deutlich gemacht, dass es keinen Anlass sieht, diese Frage erneut zu prüfen. Auch das **LAG Bremen hat unter dem Az. 3 Sa 17/02** am 21.02.2002 (ZTR 6/2002 S. 279) kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (hier: den AVR Caritas) einen tarifvertraglichen Status abgesprochen. Sie seien auch *nicht einem Tarifvertrag gleichgesetzt*, und ebenso *kein Tarifsurrogat*. Eine ausführliche Dokumentation mit Kommentierungen enthält die Ausgabe des Evangelischen Pressedienstes „**Sozial**“ **Nr. 19 vom 24.05.2002** unter [www.epd.de/sozial/710\\_2244.htm](http://www.epd.de/sozial/710_2244.htm) – sie sollen es nach der Bestimmung der Grundordnung auch nicht sein. Das kann *erhebliche rechtliche Auswirkungen* haben.

Nach dem **Tarifvertragsgesetz** sind tarifliche Arbeitsbedingungen stets nur Mindestbedingungen. Von einer solchen Regelung kann durch einzelvertragliche Abrede wie durch gesetzliche Bestimmungen stets *zugunsten* der AN abgewichen werden. Da nur Tarifverträge einen „vertraglichen Mindeststandard“ festlegen (**§ 4 Abs. 3 TVG**), können (nach h. M.\*) zu den kirchlichen Regelungen – vorrangig gegenüber der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinie und im Gegensatz zum **Tarifvertragsrecht** – deshalb im kirchlichen Bereich auch Regelungen zu Lasten der AN durch einzelvertragliche Vereinbarung vereinbart werden (vgl. Individual-Schlichtungsstelle beim CV München-Freising vom 21.07.2000 ohne Az.).

#### \*)

**Strittig ist nun, ob diese kirchlichen Bestimmungen nicht doch wie Tarifverträge behandelt werden müssten.**

So hatte das **BAG (6 AZR 159/1989 – Urt. v. 06.12.1990**, (Vorinstanz LAG Köln) den kirchlichen Regelungen dieselben Möglichkeiten wie den Tarifvertragsparteien bestätigt.

„*Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften können in ihren Regelungen, wie z. B. in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes, nur in demselben Rahmen zugunsten der Arbeitnehmer von den Bestimmungen des zweiten Abschnitts des Art. 1 BeschFG 1985 abweichen wie Tarifvertragsparteien in Tarifverträgen nach Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985... Das gilt auch unter Beachtung des Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts der Kirchen nach Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV. Wenn Art. 1 § 6 Abs. 3 BeschFG 1985 keine neuen Rechtsbefugnisse geschaffen hat, sondern nach dem Selbstverständnis der Kirchen lediglich auf das verfassungsrechtlich Gebotene Rücksicht nimmt (so Jurina, a. a. O., S. 15; a. A. GK-TZA Mikosch, Art. 1 § 6 BeschFG 1985, Rz. 54), so folgt daraus auch, daß die Bestimmungen über die abweichenden Regelungen in den 3 Absätzen des Art. 1 § 6 BeschFG 1985 nicht unterschiedlich ausgelegt werden können. Denn es ist nicht verfassungsrechtlich geboten, den Kirchen eine weitergehende Abweichungsbefugnis zu gewähren als Tarifver-*

*tragsparteien, jedenfalls solange nicht, als besondere Loyalitätspflichten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis nicht berührt sind.*“

Im Art. 6 des **Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985** war nun eindeutig eine Tariföffnungsklausel auch zu Gunsten der kirchlichen Regelungen enthalten.

(Zitat):

„*Vorrang des Tarifvertrages*

1. *Von den Vorschriften dieses Abschnitts kann auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag abgewichen werden...*
3. *Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können in ihren Regelungen von den Vorschriften dieses Abschnitts abweichen.*“

#### Anmerkung zum „Tarifvertragsvorbehalt“:

Vergleichbare „Öffnungsklauseln“ finden sich auch in anderen Gesetzen, z. B. in **§ 622 Abs. 4 BGB** zur Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen.

Der „gesetzliche Vorbehalt für Verschlechterungen durch Tarifverträge“ ist erforderlich, weil § 4 Abs. 3 TVG zwingend das „Günstigkeitsprinzip“ festlegt. Ohne diesen „Vorbehalt“ würde auf Grund des gesetzlichen „Günstigkeitsprinzips“ immer die für die MitarbeiterInnen günstigere gesetzliche Regelung zur Anwendung kommen (vgl. BAGE 10, 247 [25]).

**Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte – zuletzt im Urteil des BAG v. 15.11.2001 – 6 AZR 88/01 („W-Gruppen-Entscheidung“ – Pressemitteilung Nr. 72/01 des BAG) schien nun immer mehr darauf hin zu tendieren, der Tarifvertragswirkung der kircheneigenen Arbeitsrechtssetzung immer näher zu kommen.**

Und auch in der kirchlichen Spezialliteratur wurde immer deutlicher – entgegen den Bestimmungen des für alle geltenden Tarifvertragsgesetzes (TVG) – der Anspruch erhoben, kirchliche Regelungen seien in der Rechtswirkung mit Tarifverträgen gleichzusetzen, die KODA-Regelungen würden eine Art kirchliches Tarifvertragsgesetz darstellen, was aufgrund der verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen möglich sei (vgl. Eder, ZTR 1991, S. 482, a. A. Staudacher, ZTR 1997, S. 488). Zurecht betont Hammer (Handbuch Kirchliches Arbeitsrecht, Einführung Ziffer III) die verfassungsrechtliche Bindung an das für alle geltende Gesetz. Die Wirkung eines Tarifvertrages kann daher – auch von den Kirchen – nur unter der Einhaltung des Tarifvertragsgesetzes erzielt werden.

**Auf diese Entwicklungstendenz scheint der Gesetzgeber reagiert zu haben.**

Neuere gesetzliche Regelungen wie das „**Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)**“ sehen keine Gleichstellung der kirchlichen Regelungen mit Tarifverträgen mehr vor.

Danach kann von Regelungen des TzBfG zuungunsten der Arbeitnehmer nur noch **durch Tarifvertrag** abgewichen werden.

Eine Ausnahme gibt es für diejenigen kirchlichen, diakonischen und caritativen Einrichtungen, die mit ihren Beschäftigten die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (z. B. BAT) einzelarbeitsrechtlich vereinbart haben. Hier gilt **§ 22 Abs. 2 TzBfG**. Wenn der BAT z. B. entsprechende Regelungen vorsieht, gelten sie auch in solchen Einrichtungen, soweit die Kosten der Einrichtung überwiegend durch öffentliche Zuschüsse gedeckt sind. Dies ist für Einrichtungen der Diakonie und der Caritas regelmäßig der Fall sowie fast überall auch für diakonische und caritative Einrichtungen der Verfassten Kirche (z. B. Kindertagesstätten, die von den kirchlichen Rechtsträgern betrieben werden). Der Gesetzgeber geht möglicherweise davon aus, dass Mitarbeiter mit gewerkschaftlicher Unterstützung im Rahmen des „Zweiten Weges“ effektiver und besser geschützt sind, als dies der „Dritte Weg“ vermag.

#### Regelungen des Dritten Weges unterliegen den Bestimmungen der „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“

Zusätzlich hat der Gesetzgeber – mit der Inkraftsetzung des neuen **Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes vom 26.11.2001** – den in den letzten Jahren eher großzügig gehandhabten „Tarifvertragsvorbehalt“ wieder eingeschränkt. Das zum 01.01.2002 in Kraft getretene Schuldrechtsmodernisierungsgesetz nimmt zwar über die Neuregelung des § 310 Abs. 4 BGB Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen von der Geltung des Rechts der **Allgemeinen Geschäftsbedingungen** aus, diese Ausnahme gilt aber – wie Richardi (ZMV 4/2002 S. 161 ff.) beklagt – nicht für die Regelungen des „Dritten Weges.“ Diese unterliegen also dem Recht der „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ und unterscheiden sich damit deutlich von Tarifverträgen. Das ist auch konsequent:

Die Beschlüsse der Gremien des Dritten Weges gelten nicht unmittelbar. Sie werden erst rechtswirksam, wenn der jeweilige Diözesanbischof die „Inkraftsetzung“ im Amtsblatt seiner (Erz-)Diözese vornimmt. Er ist dabei nicht an die Beschlussfassung der jeweiligen Kommission gebunden.

Der Bischof kann ohne Beschluss, abweichend vom Beschluss oder aber auch gar nicht in Kraft setzen, was die jeweilige Kommission vorlegt (vgl. z. B. Abkehr von der Gesamtversorgung ohne Beschluss der AK-Caritas; Schlichtungsstelle Freiburg, B. vom 01.12.2003, Az. 09/2002). Inwieweit eine solche Inkraftsetzung die (kirchenrechtlich so genannten) „Beispruchsrechte“ der jeweiligen Kommission verletzt, berührt zunächst nur und ausschließlich die Kommission und die Bischöfe.

Die Gremien des Dritten Weges erweisen sich somit als Beratungsgremien der Bischöfe in Fragen des tariflichen Arbeitsrechts, das nach wie vor einseitig durch den obersten Dienstgeber der jeweiligen (Erz-)Diözese, den Diözesanbischof in Kraft gesetzt wird.

Kirchenrechtlich handelt es sich dabei um einen bischöflichen „Gesetzgebungsakt“, der die dem Bischof unterstehenden kirchlichen Dienstgeber bindet. Diese sind verpflichtet, den bischöflichen Gesetzgebungsakt in ihren jeweiligen Arbeitsverträgen zugrunde zu legen – unabhängig von der Frage, ob die entsprechende Norm unter Verletzung von den so

genannten Beispruchsrechten der Kommissionen zustande gekommen ist. Die Normen werden also vom jeweiligen Dienstgeber für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen einseitig vorgegeben.

Es handelt sich somit um „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ (§ 305 BGB).

Im Arbeitsvertrag wirken diese Bestimmungen daher nur aufgrund der jeweils erfolgten einzelvertraglichen Inbezugnahme.

Individualabreden, die abweichend vereinbart werden, haben dementsprechend Vorrang, auch, wenn sie gegenüber den AGBs zu Lasten der MitarbeiterInnen so vereinbart werden (§ 305 b BGB).

Dementsprechend haben sowohl die ständige obergerichtliche Arbeitsrechtsprechung (zuletzt BAG vom 20.03.2002 (4 AZR 101/01 = ZMV 6/2002) wie auch kirchliche Schlichtungsstellen (AVR-Schlichtungsstelle beim Caritasverband München-Freising in Sachen „Umlage zur Zusatzversorgung“ ohne Az.; „F. und K. gegen den Deutschen Orden“; MAVO-Schlichtungsstelle München-Freising, B. v. 6 Mai 2002. 1 AR 02 in ZMV 1/2003) deutlich gemacht, dass die Regelungen des Dritte Weges nur aufgrund einzelvertraglicher Abrede zum Vertragsinhalt werden und abweichende Bestimmungen vorrangig gegenüber diesen tariflichen Regelungen sind.

Richardi (ZMV a. a. O.) hält diese Bewertung weder mit dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG noch mit der Verfassungsgarantie des (kirchlichen) Selbstbestimmungsrechts in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV vereinbar. Hammer (ZTR 7/2002 „Neuere Entwicklungen der Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen“) verweist dagegen darauf, dass der Gesetzgeber bereits bisher nur enumerativ eine Tariföffnungsklausel auch zu Gunsten kirchlicher Regelungen zugelassen hat. Aus diesen Einzelfällen könne nicht eine umfassende Gleichstellung abgeleitet werden.

Da die kirchliche Regelungsbefugnis verfassungsrechtlich nur „im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes“ begründet ist, deutet einiges darauf hin, dass es dem Gesetzgeber durch einfachgesetzliche Regelungen möglich ist, den kirchlichen Regelungen des „Dritten Weges“ die Gleichstellung mit Tarifvertragsbestimmungen zu gewähren oder zu verweigern. Das ist keine Benachteiligung der Kirchen. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) nimmt als „für alle geltendes Gesetz“ die Kirchen nicht aus. Es berechtigt auch die Kirchen zum Abschluss von Tarifverträgen, verpflichtet aber nicht dazu. Wenn die Kirchen die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten MitarbeiterInnen mit der normativen Wirkung des Tarifvertrages ausgestalten wollen, sind sie jederzeit in der Lage, (kirchengemäße) Tarifverträge abzuschließen.

#### Literaturhinweise:

statt vieler vgl.

Eder: „Tarifdispositive Normen und Kirchenklausen“ in ZTR 1997, 482 ff.; als unmittelbare Replik dazu

Staudacher: „Bischöfliches Gesetz mit Tarifvertragsqualität? Das kann doch nicht sein!“ in ZTR 1997, 488 ff.

Hammer: „Neuere Entwicklungen der Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen“ in ZTR 2002, 302 ff.

Hammer: „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“ Einleitung Ziffer II. und V. Kapitel, VIII. Kapitel

Richardi: „AGB-Kontrolle kirchlicher Arbeitsverträge nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz“ in ZMV 4/2002

### Warum keine Tarifverträge?

Begründet wird die Weigerung, Tarifverträge abzuschließen, insbesondere mit der Einheit des kirchlichen Dienstes und der kirchlichen Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip (wonach es sich verbietet, bei unterschiedlicher Gewerkschaftszugehörigkeit zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zu kommen), wobei den Tarifverträgen des „Zweiten Weges“ systeminnewohnend zugleich der Arbeitskampf als Grundlage des Tarifvertrages beigelegt wird.

Der Weigerung, Tarifverträge abzuschließen, steht daher gleichermaßen die ausdrückliche Erklärung der Kirchen gegenüber, auf Arbeitskampfmaßnahmen – wie etwa die Aussperrung – zu verzichten.

Nach dem Verständnis der Kirchen ist ein Arbeitskampf mit dem Wesen der Kirche unvereinbar; sie kann ihren (unverfügbaren und nicht verhandelbaren) Auftrag, der ihr von Gott gegeben ist, und daher wesentlich zu ihr gehört, nicht von sich aus suspendieren. Auf der anderen Seite können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nicht streiken (a. A.: s. Anmerkung unten), da die Zurückhaltung ihrer Arbeit (Leistungsverweigerung) bei der Erfüllung des Auftrages der Kirche nicht zur Disposition der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht.

Dieses Selbstverständnis steht in Widerspruch zur katholischen Soziallehre zum Tarifvertrag (vgl. MATER ET MAGISTRA (Joh. XXIII., 1961) 97) und zum Streikrecht (vgl. QUADROGESIMO ANNO 91 ff. (94) und GAUDIUM ET SPES (Pastorkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils über die Welt von heute, 1965), 68, sowie zur verfassungsrechtlichen Regelung des Art. 9 Abs. 3 GG die auch für die katholische Kirche maßgeblich sind).

Der „Deutsche Sonderweg“ widerspricht gleichermaßen dem universalen Kirchenrecht der katholischen Kirche, das in Can 1286 CIC die „genaueste Beachtung des weltlichen Arbeits- und Sozialrechts gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen“ vorschreibt und darüber hinaus in Can. 1290 auch das Tarifvertragsrecht für die Kirchen als verbindlich bezeichnet. Da aber – so die eigene Auffassung – das katholische Kirchenrecht auf dem „göttlichen Recht“ aufbaut, kann eine theologische Begründung für den Verzicht auf Tarifverträge nicht stichhaltig sein.

Die verpflichtende Erklärung zur Übernahme der Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes in der Bayer. Regional-KODA und der ansonsten bisher geübte stillschweigende

Konsens in den anderen Gremien des „Dritten Weges“, (z. B. KODA-Freiburg) Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes – also als größten Block den BAT – kirchenspezifisch umzusetzen und zu übernehmen, macht eigenständige Auseinandersetzungen um die wirtschaftliche Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings auch entbehrlich. Wird diese beliebene Parität, d. h. das bisherige Verfahren der weitgehenden Übernahme des Interessenausgleichs im Bereich des öffentlichen Dienstes beibehalten, stellt sich die Frage nach der verfassungsrechtlichen und – aus der katholischen Soziallehre – sozialemischen und theologischen Legitimität des kirchlichen Verfahrens nur begrenzt. Den Beschäftigten ist es letztlich egal, auf welche Weise sie in den Genuss einer von ihnen als gerecht empfundenen Lohnerhöhung kommen.

Insofern sind Arbeitskampfmaßnahmen – die vielfach im Bereich von Seelsorge, Gesundheits- und Sozialdiensten ohnehin nur schwer mit dem Ethos der christlichen Nächstenliebe vereinbar wären – vielfach derzeit auch nicht vorstellbar.

### Aktuelle Anmerkung – ist der Konsens der BAT-Übernahme in Gefahr?

Bundesweit ist dieser Konsens inzwischen allerdings in zunehmender Gefahr. Ausgelöst durch eine „Schmutzkonzurrenz“ evangelischer Träger mit z. T. massiven Lohn- und Gehaltsabsenkungen (vgl. Güttner-Mayer in Mabuse 128, Nov./Dez. 2000, S. 34 ff. (36. 38); Schleitzer in Mabuse 128 (Nov./Dez. 2000, S. 32, 34; Berroth in ZMV 2/2001 S. 57 ff. (60), ZMV 3/2001, S. 128 f.) geraten auch die öffentlichen und katholischen Gesundheitseinrichtungen unter erheblichen Kostendruck. Diese evangelischen Träger verschaffen sich mit Hilfe des kirchlichen Sonderweges – zu Lasten der eigenen MitarbeiterInnen – erhebliche Kostenvorteile gegenüber anderen Trägern, die dies durch die Bindung an Tarifverträge nicht können. Dies wird von Gewerkschaftsvertretern als „verfassungsrechtlicher Missbrauch“ bezeichnet. Nun ist es wohl für „Manager“ recht leicht und verlockend, den „Sparhebel“ bei den eigenen MitarbeiterInnen anzusetzen. Missmanagement sollte offenbar zu Lasten der MitarbeiterInnen ausgegübelt werden. Auch katholische Einrichtungen sind davon nicht geschützt – wie die Entwicklungen im CaritasbereichXXXXXXXXX!!!!?????

In dieser Situation hat die Gewerkschaft ver.di inzwischen ein Gutachten eingeholt, wonach Arbeitskampfmaßnahmen auch in kirchlichen Einrichtungen verfassungsrechtlich zulässig sind.

Neben den im wirtschaftlichen Konkurrenzkampf stehenden Einrichtungen der Caritas geraten inzwischen auch die Kommissionen der verfassten Kirche, die mit der Kirchensteuer über eine öffentlich-rechtlich gesicherte stetige Einnahmequelle verfügen, unter Druck. Auch hier sollen deutliche Unterschreitungen des „Niveaus des öffentlichen Dienstes“ vorgenommen werden.

Offenkundiges Missmanagement gibt es wohl nicht nur von Caritas-Betrieben – erinnert sei hier nur an die Skandale um die Caritas-Trägersgesellschaft Trier – CTT – und den Deutschen Orden – DO – sondern auch in den Bistümern, wie

etwa in Berlin; und auch die bisher „BAT-treue“ Bayerische Regional-KODA gerät unter Druck; bereits in der ersten (konstituierenden) Sitzung der neuen Wahlperiode Ende 2003 haben die Dienstgeber deutliche Einschnitte gefordert (vgl. KODAKOMPASS Nr. 16, 2003).

Es wird abzuwarten sein, ob der auf Konsens bedachte „Dritte Weg“ diesen Belastungsproben standhält.

#### Zum derzeitigen Diskussionsstand zum Dritten Weg vgl.

Harald Schliemann, „Industrielle Beziehungen“ 7. Jg., Heft 3, 2000, Seite 281 ff., Caritative Beschäftigung in unsozialen Verhältnissen? Arbeitsbeziehungen in Non-Profit-Unternehmen

Günter Busch, „Industrielle Beziehungen“ 7. Jg. Heft 3, 2000, Seite 301 ff., Caritative Beschäftigung in unsozialen Verhältnissen? Arbeitsbeziehungen in der Kirche: Zweiter oder Dritter Weg?

Derselbe, „SOZIAL-EXTRA“, Nov./Dez. 2000, Seite 10.

Arbeiten bei Firma Gott, Sohn und Heiliger Geist?

Norbert Feldhoff, Generalvikar des Erzbischofs von Köln, Vizepräsident des Deutschen Caritasverbandes in „Kirchlicher Dienst – Dritter Weg – BAT ...“, Vortrag a.a.O., Vortrag vom 27.05.2000

derselbe „Christ und Welt“ vom 22.06.2001 – „Augenmaß ist gefragt“

Erhard Schleitzer, „Mabuse“ 128 Nov./Dez. 2000 Seite 30.

Halleluja reicht nicht – Die Kirche als besonderer Arbeitgeber

Georg Güttner-Mayer, „Mabuse“ 128 Nov./Dez. 2000, Seite 34. Christliche Nächstenliebe? Die AVR des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Günter Busch, ZMV 5/2000, Seite 205. Evangelische Kirche und Diakonie – Duale Interessenvertretung und kirchliche Arbeitsrechtssetzung

UNI-MAGAZIN 6/2000 Seite 27, Special-Arbeiten für die Kirche: Berufsbilder und Tätigkeitsfelder für AkademikerInnen im Überblick

Ulrich Hammer, „SOZIAL-EXTRA“ Nov./Dez. 2000, Seite 19. Soziale Arbeit bei der Kirche

derselbe ZTR 7/2002 „Neuere Entwicklungen der Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen“

Michael Heinrich, „SOZIAL-EXTRA“ Nov./Dez. 2000, Seite 19. Kein Weg zurück zum ersten Weg

Thomas Claudius B'erard, „Der Kirchengockel“ Winter 2000/2001, S. 14. ...zur Frage von Tarifverträgen bei Kirchen und Diakonie – Abkehr vom Sonderweg

Interview mit Günter Busch von der Bundes-ÖTV, „Der Kirchengockel“ Winter 2000/2001, S. 15. Tarifpolitik und arbeitsrechtliche Kommissionen

### Verschiedene Ausformungen des „Dritten Weges“ innerhalb der katholischen Kirche

Das bekannteste und älteste „Tarifwerk“ des Dritten Weges sind innerhalb der katholischen Kirche die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR), (Lambertus-Verlag, Freiburg), die dem BAT nachgebildet sind. Der neueste Stand der AVR wird im Internet u. a. von der DiAG-MAV der Diözese Rotenburg-Stuttgart bereitgestellt.

Die „Arbeitsrechtliche Kommission“ wird auf der Mitarbeiterseite durch jeweils einen Vertreter aus jeder deutschen (Erz-)Diözese gebildet, der von der jeweiligen diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) entsandt wird.

Kritiker dieser Form der Mitarbeiterentsendung machen deutlich, dass damit nur indirekt ein Einfluss auf die

Zusammensetzung der Mitarbeitervertreter durch die Mitarbeiter genommen werden kann. Vor allem in Einrichtungen ohne MAV hätten die Betroffenen keine Möglichkeit, aktiv auf die Zusammensetzung der Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission Einfluss zu nehmen.

Davon zu unterscheiden sind die Regelungen im Bereich der verfassten Kirche. Wie der Begriff „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (KODA) deutlich macht, geht man grundsätzlich davon aus, dass in jeder der deutschen (Erz-)Diözesen eine eigene diözesane KODA besteht. Das ist auch vielfach – wie z. B. in den Bistümern Fulda, Freiburg, Rottenburg-Stuttgart und Speyer – der Fall. Vielfach haben sich die Bischöfe aber auch zu einer überdiözesan einheitlichen Regelung entschlossen. Dabei werden so genannte „Regional-KODAen“ gegründet. Solche bestehen etwa in Bayern (Bayerische Regional-KODA) oder im Bereich von Nordrhein-Westfalen (Regional-KODA NRW).

Deren Beschlüsse müssen dann – um rechtskräftig zu werden – von jedem der beteiligten Bischöfe für seine (Erz-)Diözese eigens in Kraft gesetzt werden – was im Endeffekt auch bei Regional-KODAen zu einer Zersplitterung der kirchlichen Tarifregelungen geführt hat, die durch diözesane Sonderbestimmungen uneinheitlich und undurchschaubar werden. Das durch Beteiligung der Bayer. Regional-KODA seit 1995 entstehende kirchliche Tarifrecht trägt den Titel „Arbeitsvertragsrecht der Bayer. (Erz-)Diözesen (ABD)“ und wird im Sankt-Ulrich Verlag, Augsburg, in jährlich aktualisierter Form verlegt.

Die „Vorgängerfassung“ ist im Auer-Verlag (Donauwörth) unter dem Titel „Arbeitsvertragliche Regelungen der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ARBD)“ (ISBN 3-403-02313-3) veröffentlicht worden. Danach war von 1961 bis 1995 der BAT in der jeweils geltenden Fassung mit seinen ergänzenden Tarifverträgen den Arbeitsverträgen der kirchlichen MitarbeiterInnen zu Grunde zu legen. Die eigens beschlossenen Ergänzungen zum BAT sollten „ebenso“, d. h. gleichberechtigt gelten.

Die Vertreter der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA werden durch „Urwahl“ direkt und unmittelbar von den betroffenen Mitarbeitern gewählt.

Darüber hinaus gibt es Bestrebungen, für einzelne kirchliche Arbeitgeber einzelne „Bereichs-KODAen“ zu bilden.

Als „Übergeordnetes Koordinationsgremium“ soll – allerdings ohne rechte Befugnisse – die ZENTRAL-KODA dienen, die wiederum von Personen aus den einzelnen (aber nicht allen) KODAen und der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) gebildet wird.

Kritiker dieses Gremiums beklagen seine „Abgehobenheit“, seine „geringe Regelungsbefugnis“ und vor allem auch die unrepräsentative Zusammensetzung, die nicht den Mehrheitsverhältnissen der Mitarbeiter entsprechen.

#### Literaturhinweise:

Eder „Tarifpartnerin Katholische Kirche“ Passavia Universitätsverlag 1991 (ISBN 3-86036-000-0) derselbe in: ZTR 1997, S. 482

Staudacher: Entgegnung auf Eder in ZTR 1997 S. 488 unter Bezug auf BAG-Rechtsprechung

Rauscher, „Die Eigenart des kirchlichen Dienstes“ Echter 1983 (ISBN 3-429-00846-8)

Zweites Kapitel: „Zur Entwicklung eines kircheneigenen Arbeits- und Dienstrechts“

Fünftes Kapitel: „Folgerungen für die Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts“

Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“

Beck, München, 1992, ISBN 3-406-31542-9

IV Kapitel „Arbeitsrechts-Regelungsrecht der Kirchen“

Hammer, „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“

Bund-Verlag, Frankfurt, 20002, Bestell-Nr. 73443

V. Kapitel: Überblick über das Arbeitsrechtsregelungsverfahren im kirchlichen Bereich

VI. Kapitel: Arbeitsvertragsrecht in kirchlichen Einrichtungen

VIII. Kapitel: Tarifrecht und kirchliches Arbeitsrechtsregelungsverfahren

IX. Kapitel: Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen

### Aktuelle Anmerkung – Einbindung von Koalitionen in den Dritten Weg

Kritiker haben schon immer deutlich gemacht, dass die „Koalitionsfreiheit“ ins Leere geht, wenn die ureigenste Aufgabe der Koalitionen – die Mitwirkung bei der Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen – ohne die Koalitionen geschieht. Die Vertreter der Mitarbeiter in den Beratungsgremien der Bischöfe seien letztendlich „Einzelkämpfer“, die einem mehr oder weniger ausgebauten und genutzten Macht- und Verwaltungsapparat der Generalvikare, Finanz- und Caritasdirektoren und Personalreferenten gegenüber treten müssten.

Tatsächlich war bisher in den konstitutiven Bestimmungen („KODA-Ordnungen“) der katholischen Kirche (im Gegensatz zu vergleichbaren Regelungen evangelischer Kirchen) eine Beteiligung von Koalitionen nicht vorgesehen. Diese waren praktisch für die Tarifbildung „nicht existent“.

Die Bayerische Regional-KODA hat nun erstmals die Einbindung von Koalitionen in den Bereich der Tarifkommission des Dritten Weges versucht. Nach der Novellierten KODA-Ordnung (vgl. Eder in ZMV 5/2002) sollte auch Koalitionen und Verbänden ein „Wahlvorschlagsrecht“ zustehen.

Im „starken Vertrauen“ auf die Urteilsfähigkeit der eigenen MitarbeiterInnen wurde dabei zugleich ein „Kriterienkatalog“ vorgegeben, der darauf ausgerichtet ist, den Einheitsgewerkschaften diese Beteiligung zu erschweren, während gleichzeitig kirchennahe Berufsverbände gefördert werden. Die Möglichkeit eines „Wahlvorschlages“ gipfelt in der Anforderung, dass sich der Verband, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will, einem Anerkennungsverfahren durch den jeweiligen Ortsbischof unterwerfen muss.

Die Bemühungen, dieses „Bayerische Steckenpferd“ auch in andere Kommissionen zu übertragen sind denn auch vielfach auf heftige Kritik gestoßen (vgl. AG-Magazin Nr. 25, Oktober 2003, S. 7). Was nach Stärkung der Arbeitnehmerrechte aussähe, entpuppte sich als Einschränkung der Koalitionsfreiheit kirchlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Darüber hinaus erwies sich die Unzulänglichkeit eines „Anerkennungssystems“ bereits bei der ersten Wahl zur Bayer. Regional-KODA. Die unterschiedliche Handhabung einer Anerkennung – von einem Bischof erteilt, vom anderen verweigert – hat bereits vor der Wahl das Kirchliche KODA-Gericht Bayern beschäftigt (Urteil vom 14.02.2001 – Az. 2/2003 in ZMV 2/2003) und darüber hinaus zu scharfsinnigen Überlegungen des Arbeitsrechtlers Adolf Thiel im Bereich des

kirchlichen Verwaltungsverfahrens und des kirchlichen Rechtsschutzes geführt (ZMV 6/2003).

Geflüssentlich übersehen wird dabei offensichtlich, dass eine Einschränkung der Koalitionsfreiheit schon verfassungsrechtlich äußerst bedenklich ist – und die entsprechenden Bestimmungen einer Überprüfung durch die staatliche Gerichtsbarkeit wohl kaum standhalten würden.

## ARTIKEL 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

- (1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebenden beteiligt werden. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

### POSITION von ver.di zu Artikel 8

„Die Umsetzung der auf dem Dritten Weg geschaffenen Arbeitsbedingungen in den einzelnen Einrichtungen wird – ähnlich wie in der freien Wirtschaft und im säkularen öffentlichen Dienst – wesentlich davon beeinflusst, ob und inwieweit den Mitarbeitern Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zustehen. Auch insoweit gehen beide große Kirchen und ihre Einrichtungen eigene kirchliche Wege.“ (Harald Schliemann, a. a. O.)

Grundlage für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung ist zunächst die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) des Bistums. Sie regelt das Zusammenwirken zwischen Dienstgeber und MAV.

Auch bei der Mitarbeitervertretungsordnung wird immer wieder die Frage nach der Rechtsgrundlage für das eigene, kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht gestellt. Die Ausnahme der Kirchen vom staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht ist das Ergebnis einer historischen Entwicklung, die sich insbesondere als Ergebnis des letzten Krieges darstellen lässt.

### BEGRÜNDUNG der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 8

Im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht sind Eigenständigkeit und Einheitlichkeit des kirchlichen Arbeitsrechts am weitesten fortgeschritten. Es wurde 1985 zuletzt allgemein novelliert; eine Weiterentwicklung wird vorbereitet. Hierauf wird in Art. 8 verwiesen. Mit dieser Bezugnahme wird zugleich zum Ausdruck gebracht, daß das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung kirchengesetzlich festgelegt wird, insbesondere also nicht dem Beteiligungskonzept nach den KODA-Ordnungen unterliegt; das schließt selbstverständlich eine Mitwirkung der kirchlichen Arbeitnehmer an der Fortschreibung des Mitarbeitervertretungsrechts nicht aus.

## A) Staatliche Grundlage des eigenständigen kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts

### A a) Verfassungsrechtliche Grundlage

Art. 140 GG i. V. mit Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisten das Selbstbestimmungsrecht der Kirche in ihren eigenen Angelegenheiten. Nach der h. M.<sup>1)</sup> gehört auch das Recht der kirchlichen Betriebsverfassung zu diesem ureigenen kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, das „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“<sup>2)</sup> eingeräumt ist.

Die Befugnis für ein eigenes Recht der kirchlichen Betriebsverfassung ergibt sich historisch allerdings nicht etwa aus verfassungsrechtlichen Grundlagen von GG und WRV. Wenn dies so wäre, dann hätte bereits in der Zeit der Weimarer Reichsverfassung den Kirchen ein Sonderweg zugestanden. Noch in der Weimarer Republik galt das Betriebsrätegesetz als „Vorgängerin“ des Betriebsverfassungsgesetzes selbstverständlich auch für die Kirchen<sup>3)</sup>.

Ursächlich ist also die Tatsache, dass das „für alle geltende weltliche Recht“ – insbesondere das nachfolgend genannte Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze – die Kirchen ausdrücklich ausnimmt.

Die Ausnahme der Kirchen erfolgt also auf einer einfachgesetzlichen Grundlage – und ist damit nicht zwingend verfassungsrechtlich begründet.

### A b) Betriebsverfassungsgesetz

Als in der neu gegründeten Bundesrepublik das Betriebsverfassungsgesetz neu formuliert wurde, haben sich – auf eine Anfrage von Adenauer – in übereinstimmenden Schreiben die evangelische Kirche und die katholische Kirche – vertreten durch Kardinal Frings – gegen die weitere Geltung dieses Gesetzes für die Kirchen ausgesprochen. Begründet wurde dies u. a. mit der Einheit des kirchlichen Dienstes in beiden Teilen Deutschlands, die durch unterschiedliches staatliches Betriebsverfassungsrecht nicht gefährdet werden soll-

te. Beide Kirchen sagten dafür zu, ein **eigenes, sozial vorbildliches Mitbestimmungsrecht** zu schaffen.

#### Fundstelle:

z.B. Hammer, „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“, Bund-Verlag, Frankfurt 2002, IX. Kap., 1. Teil, Anh. 1  
Das Betriebsverfassungsgesetz nimmt dementsprechend in § 130 öffentlich-rechtliche Körperschaften allgemein und in § 118 Abs. 2 Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen (ohne Rücksicht auf deren Rechtsform) von seiner Anwendung aus. Es handelt sich eben nicht (mehr) um ein „für alle geltendes Gesetz“.

Seit 1977 ist durch höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (in KirChE Bd 16, S. 254) und des Bundesverfassungsgerichtes (in KirChE Bd. 16, S. 189) entschieden, dass die Kirchen und ihre Einrichtungen keine Betriebsräte bilden müssen, gerade, weil das Betriebsverfassungsgesetz die Kirchen ausnimmt und somit kein „für alle geltendes Gesetz“ ist.

### A c) Personalvertretungsgesetze

Auch das Bundespersonalvertretungsgesetz bestimmt in seinem § 112 nicht nur eine entsprechende Ausnahme, sondern enthält gleichzeitig eine Ermächtigung (und Erwartung), die Kirchen mögen ein eigenständiges Mitarbeitervertretungsrecht schaffen.

Diese „Erwartungshaltung“ ist in den landesrechtlichen Personalvertretungsgesetzen ebenso enthalten (vgl. Art. 92 BayPVG).

### A d) weitere einfachgesetzliche Regelungen

Die staatliche Erwartung auf ein eigenständiges kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht ergibt sich darüber hinaus aus einer Vielzahl von weiteren gesetzlichen Regelungen.

So werden in vielen Gesetzesvorschriften die eigenen kirchlichen Mitarbeitervertretungen eigens benannt, z. B. in

– § 1 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Aber auch dort, wo Mitarbeitervertretungen nicht konkret genannt sind, sondern der staatliche Gesetzgeber allgemein von Vertretungen der Mitarbeiter in unterschiedlicher Begriffswahl spricht – also nicht nur speziell vom Betriebs- oder Personalrat, sondern von der „Arbeitnehmervertretung“, der „Personalvertretung“ usw. – und die Kirchen nicht ausdrücklich von der Geltung des jeweiligen Gesetzes ausgenommen sind, werden auch kirchliche Mitarbeitervertretungen angesprochen. Das ist z. B. der Fall in

– §§ 9, 11 und 16 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

– §§ 1, 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

– §§ 71, 93 ff. SGB IX (ehem. Schwerbehindertengesetz)

Auf Grund der Ausnahmen aus dem „für alle geltenden Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz“ einerseits und der Anforderungen, die der staatliche Gesetzgeber andererseits in „für alle geltenden Gesetzen“ auch kirchlichen Arbeitnehmervertretungen aufgibt, können und müssen die Kirchen für ihre Einrichtungen eigene Mitarbeitervertretungen bilden.

Da die autonome kirchliche Rechtsetzungsbefugnis erst auf Grund staatlicher Ermächtigung (vgl. Art. 142 Abs. 3 BV i. V. Art. 112 Bay. Landeskonkordat, Art. 92 BayPVG) und verfassungsrechtlich nur „in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ besteht, muss das kircheneigene Recht den Mindestgehalt an Mitwirkungsmöglichkeiten bieten, den der Staat durch sein für **alle geltendes Gesetz** allgemein allen Arbeitnehmer-/Personalvertretungen zugesteht.

### B) kirchliche Forderung nach innerbetrieblicher Mitbestimmung

Gleichzeitig wurde bereits durch Johannes XXIII. mit „MATER ET MAGISTRA“ (1961) durch lehramtliche Verlautbarung festgestellt, dass die innerbetriebliche Mitbestimmung zu den Erfordernissen sozialer Gerechtigkeit zählt. Daran ist auch die katholische Kirche selbst gebunden, sie ist daher auch aus eigener Erkenntnis gehalten, ein eigenes Recht der innerbetrieblichen Mitbestimmung zu schaffen.

Dies geschieht auf Rechtsgrundlage der **Mitarbeitervertretungsordnung**.

Bereits 1971 wurden erste Fassungen einer Rahmenordnung in einzelnen (Erz-)Diözesen in Kraft gesetzt. Die im September 1993 neu gefasste „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ bietet mit Artikel 8 nun auch eine kirchenrechtliche Grundlage. Sie ist also auch kein „unveränderbares göttliches Recht“, sondern ist wandelbar und kann den aktuellen Bedürfnissen entsprechend angepasst und verbessert werden.

### B a) Grundordnung als Rechtsgrundlage der Mitarbeitervertretungsordnung

Wie bereits in den Abgrenzungserläuterungen zu Art. 1 Abs. 3 der Grundordnung dargelegt, wird die Grundordnung vielfach und zunehmend als kircheneigene Rechtsgrundlage für kirchliches Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht gesehen. Wer die Grundordnung nicht in seinen Einrichtungen voll inhaltlich übernommen hat, ist keine dem Einfluss der verfassten Kirche unmittelbar zuzuordnender katholischer Rechtsträger – er entzieht sich dem Bischof und seiner Hirten Gewalt.

Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ist somit eng mit der Anwendung des kirchlichen Tarifrechts verbunden.

Wer nicht die Grundordnung und damit das kirchliche Tarifrecht anwendet, verliert die Nähe zur verfassten Kirche und damit auch die Befugnis, kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht anzuwenden – das führt zwangsläufig zur Anwendung des staatlichen Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrechts, weil kein „rechtsfreier Raum“ entstehen darf, wie sich die staatlichen Gerichte ausdrücken.

Dies ist zwar aus der Geschichte der Rechtsentwicklung schwer verständlich – MAVO und kirchliches KODA-Recht gab es bereits vor Inkraftsetzung der Grundordnung; es ist auch kirchenrechtlich falsch, den Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO), KODA-Ordnung und Grundordnung sind

jeweils gleichrangig in den (Erz-)Bistümern durch den jeweiligen (Erzb-)Bischof in Kraft gesetzte kirchliche Rechtsnormen (Kirchengesetze) – die Argumentation der engen Verbindung überzeugt gleichwohl, denn mit der Grundordnung haben die Bischöfe bewusst eine Klammer zwischen MAVO einerseits und KODA-Ordnungen andererseits gezogen.

Kirchenrechtlich schwieriger zu beantworten ist die Frage, inwieweit sich diese Verknüpfung auch auf die Orden des päpstlichen Rechts bezieht. Diese – durch jeweils eigene Ordensbischöfe geleiteten – z. T. international tätigen Gemeinschaften unterliegen nicht der bischöflichen Gesetzgebung.

Den Orden päpstlichen Rechts – gleichwohl unbestreitbar katholisch und kirchlich – ist es unbenommen, das Recht der Bischöfe für ihre Gemeinschaft zu übernehmen, sie müssen es aber nicht (vgl. u. a. Ausführungen zum Rechtscharakter der MAVO – MAVO als kirchliches Recht).

So ist es immer noch üblich, dass einzelne Ordensgemeinschaften

- das weltliche Tarifvertragsrecht übernehmen (BAT), gleichwohl aber Mitarbeitervertretungen nach dem bischöflichen Recht bilden (vgl. z. B. Südd. Ordensprovinz der Jesuiten – SJ)
- das kirchliche Tarifrecht (AVR) mit erheblichen („einzervertraglich“ vereinbarten) Abweichungen zu Lasten der MitarbeiterInnen übernehmen (vgl. z. B. Deutscher Orden – DO) oder
- in ihren Einrichtungen (wenn auch im Einzelfall auf Grund staatlicher Rechtsprechung) einen Betriebs- oder Personalrat bilden (vgl. z. B. Klosterbrauerei Andechs nach Urteil des VGH Bayern).

Die Grundordnung ist „geltendes kirchliches Recht“ i. S. der Mitarbeitervertretungsordnung.

Mit dem letzten Satz in Art. 8 der Grundordnung wird darüber hinaus festgesetzt, dass die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung – also Mitarbeitervertretungen, diözesane Arbeitsgemeinschaften und Bundesarbeitsgemeinschaft – ebenso an diese Grundordnung gebunden sind. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn – und auch nur in den Bereichen, in denen – die Grundordnung ggf. höherrangigem (z. B. göttlichem) Recht widerspricht.

Den Mitarbeitervertretungen ist es insofern verwehrt, die Loyalitätsanforderungen der Grundordnung – etwa im Kündigungsverfahren – oder grundsätzliche Regelungen wie das „Recht des dritten Weges“ aus Art. 7 und des eigenen Mitarbeitervertretungsrechts aus Art. 8 GrO in Frage zu stellen. So ist die klare Interessens- und Aufgabentrennung zwischen „arbeitsrechtlicher Rechtsetzung“ nach Art. 7 und „innerbetrieblicher Umsetzung“ nach Art. 8 GrO ein wesentlicher struktureller Bestandteil der Grundordnung. Die Mitarbeitervertretungen sind keine Koalitionen oder „Ersatzgewerkschaften“, sie müssen die Rechte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Rücksicht auf irgendwelche Koalitionszugehörigkeiten gleichermaßen wahren.

<sup>1)</sup> vgl. z. B. Richardi, „Kollektives Arbeitsrecht“ Vorlesungsskript Nr. 3, Rd. Nr. 994 und 995;

derselbe in NZA 1998, S. 113 ff. zur – nach Richardis Ansicht – verfassungsrechtlich gebotenen Ausnahme der Kirchen aus dem BetrVerfG und den Personalvertretungsgesetzen

<sup>2)</sup> der Begriff „Gesetz“ ist mehrdeutig: das „Gesetz im formellen Sinn“ meint das nach einem förmlichen Gesetzgebungsverfahren entstandene Gesetz; das „Gesetz im materiellen Sinn“ umfasst dagegen jede Rechtsnorm, also z. B. auch Satzungen und Verordnungen; so ist z. B. die verfassungsrechtliche Formulierung „Recht und Gesetz“ im „materiellen Sinn“ zu verstehen.

Vielfach wird die Meinung vertreten, die verfassungsrechtliche Einschränkung der kirchlichen Regelungsbefugnis auf das „für alle geltenden Gesetz“ auf das Gesetz im formellen Sinn bezogen. Dies würde aber bedeuten, dass die Kirchen Rechtsnormen, die rangniedriger als ein formales Gesetz sind, nicht zu beachten haben.

Diese Auffassung kann insgesamt nicht richtig sein, da die Kirchen – z. B. im Baurecht – durchaus auch dem Ordnungsrecht (z. B. Baunutzungsverordnung, Arbeitsstättenverordnung) und dem autonomen Satzungsrecht der Gemeinden (z. B. Bebauungspläne) unterworfen sind.

<sup>3)</sup> vgl. C. Baumann in Arbeit- und Arbeitsrecht, 5/1997 unter Bezug auf 91 BRG

Die konkrete Ausgestaltung sowohl der KODA-Ordnungen wie auch der Mitarbeitervertretungsordnung gibt dagegen viele Variationsmöglichkeiten, die teilweise schon in einzelnen (Erz-)Diözesen Deutschlands differieren. Diese Ordnungen sind vor allen auch nicht „unwandelbares, göttliches Recht“. Es wird daher weder verboten sein, eine Verbesserung der KODA-Ordnungen und der MAVO anzustreben, wie es nicht verboten sein kann, sich für die möglichst weitgehende Anwendung der katholischen Soziallehre in der katholischen Kirche einzusetzen.

## B b) Fortentwicklung der MAVO

Dementsprechend findet derzeit eine heftige Diskussion über die Weiterentwicklung der MAVO statt – und genauso kräftig, aber in der Öffentlichkeit weit weniger beachtet, gibt es Entwicklungen in den KODA-Ordnungen, die Koalitionen zu beteiligen.

Eine ausführlichere Kommentierung der MAVO ist durch den Verfasser in Vorbereitung, im Hinblick auf die aktuelle Entwicklung des Novellierungsverfahrens aber zurückgestellt, bis ausreichende Klarheit über die künftige MAVO-Ordnung besteht.

### Literaturhinweise:

Rauscher, „Die Eigenart des kirchlichen Dienstes“, Echter 1983 (ISBN 3-429-00846-8), 1. Kapitel: „Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht“

Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“, Beck, München, 1992 ISBN 3-406-31542-9, V. Kapitel „Betriebsverfassungsrecht der Kirchen“

Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen – BAG-MAV. Eine laufend aktuelle Dokumentation der Novellierungsbemühungen zur MAVO erfolgt in den Informationen der BAG-MAV im Internet unter: <http://www.bag-mav.de/baginfo/bag-info.htm>.

Crüwell, „Aktuelle Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland“ – FagsF 31 aus der Reihe der „Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Forschung“ (Hrsg. Oswald von Nell-Breuning Institut der Philosophisch-Theologischen Hochschule von Sankt Georgen)

Thüsing „Mitbestimmung und Tarifrecht im kirchlichen Konzern“ in ZTR 2/2002 S. 56 ff.

(Prof. Dr. Thüsing ist im Auftrag der Personalwesenskommission des Verwaltungsrats des Verbandes der Diözesen Deutschlands maßgeblich am Prozess der MAVO-Novellierung beteiligt).

## C) Rechtscharakter der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Die Frage nach dem Rechtscharakter der (erstmal 1971 in Kraft gesetzten Fassungen der) MAVO ist nicht nur akademischer Natur. Wenn die MAVO als reines Kirchenrecht in Auswirkung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts erlassen ist, sind die Auswirkungen der MAVO, die Auslegung und die Klärung von Streitigkeiten einzig und alleine nach den Prinzipien des Kirchenrechts zu klären.

Ist dagegen die MAVO aufgrund der vom Staat verliehenen Rechtsetzungsbefugnis (Autonomie) erlassen, dann gehört die MAVO als öffentliches Recht auch in den weltlichen Rechtskreis<sup>1)</sup>. Dies hat zur Folge, dass der Staat die Grenzen der kirchlichen Rechtsetzungsbefugnis festsetzt, diese kirchliche Rechtsetzungsbefugnis also nur im Rahmen der vom Staat vorgegebenen Ermächtigung erfolgen darf und die Einhaltung dieser Grenzen durch staatliche Gerichte prüfbar ist.

## C a) MAVO als kirchliches Recht

Unstreitig ist die MAVO kirchliches Recht. Sie wird durch den jeweiligen kirchlichen Gesetzgeber – den Diözesanbischof (vgl. can. 368, 369, 376, 391 des CIC) – in seinem Jurisdiktionsbereich, der jeweiligen (Erz-)Diözese als partikulares Kirchenrecht in Kraft gesetzt und durch die Veröffentlichung im jeweiligen Amtsblatt promulgiert.

Nachdem jeder Diözesanbischof in seiner Diözese das Gesetzgebungsrecht hat, wurden auch unterschiedliche diözesane Fassungen der MAVO in Kraft gesetzt.

Jede MAVO-Fassung ist für sich genommen ein eigenständiges partikulares Gesetz. Jede (Erz-)Diözese hat eine eigene Diözesan-MAVO, und das wäre selbst dann so, wenn die einzelnen Fassungen wortgleich und identisch wären.

Diese Fassungen gelten für die dem jeweiligen Ortsbischof unterstehenden kirchlichen Rechtsträger unmittelbar (§ 1 Abs. 1 MAVO); mehr- und überdiözesane Rechtsträger, die der Jurisdiktion mehrerer Bischöfe unterliegen, sind gehalten, die MAVO für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen (§ 1 Abs. 2 MAVO).

### „Sind gehalten“ bedeutet mehr als eine Empfehlung.

Diese Rechtsträger sind also in der Frage der „Übernahme der MAVO“ nicht frei.

Soweit die Rechtsträger unmittelbar der bischöflichen Jurisdiktion der diözesanen Bischöfe unterliegen, ist durch die übereinstimmende Regelung in allen diözesanen MAVO-Fassungen kirchenrechtlich eine einheitliche Verpflichtung zur Übernahme entstanden.

Soweit die Rechtsträger – z. B. als Orden päpstlichen Rechts, die unmittelbar dem Vatikan unterstehen – nicht dem Bischof unterstehen, gilt, dass die Oberen dieser Gemeinschaften (also Äbte und andere Verbandsoberrhuten) auf ihren Aufgabenbereich für ihre Abtei bzw. ihre Orden und Klöster beschränkt sind. Sie haben kirchenrechtlich eine Gesetzgebungskompetenz gegenüber den jeweiligen Ordensangehörigen, nicht aber gegenüber den ordensrechtlich nicht zurechenbaren Gliedern der Kirche wie z. B. angestellten MitarbeiterInnen. Diese unterstehen kirchenrechtlich der Gesetzgebungskompetenz der Ortsbischofe, die somit alleine zum Erlass von Mitarbeitervertretungsordnungen befugt sind 1).

Allerdings macht § 1 Abs. 2 MAVO auch deutlich, dass es eines konkreten Übernahmeaktes durch den jeweiligen (Ordens-)Oberen bedarf. Dieser Übernahmeakt ist erforderlich, damit auch die jeweiligen Ordensangehörigen – die kirchenrechtlich der Gesetzgebung des (Ordens-)Oberen unterliegen – zur Anwendung der entsprechenden MAVO-Fassung verpflichtet werden.

Dabei soll jeweils die diözesane Fassung der MAVO gelten, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) der Einrichtung befindet (§ 1 Abs. 3 S. 1 MAVO). Diese Regelung

<sup>1)</sup> vgl. Bleistein/Thiel, MAVO-Rahmenordnung, Kommentar, 2. Auflage, Rd.Nr. 44, 45 zur Präambel m. w. N.

ist einvernehmlich von allen Bischöfen für ihre Diözesen in Kraft gesetzt worden, sie stellt eine „Grundübereinkunft“ der Bischöfe dar. Abweichende Regelungen bedürfen der gesonderten Übereinkunft der jeweils territorial zuständigen kirchlichen Gesetzgeber, also der betroffenen Bischöfe und der jeweiligen (Ordens-)Oberen (§ 1 Abs. 3 S. 2 MAVO).

## C b) MAVO (auch) als öffentliches Recht?

Nach der überwiegend in Literatur und Rechtsprechung vertretenen „herrschenden Meinung“ ist die MAVO ausschließlich kirchliches Recht, das dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen entspringt. Die Kirche sei also frei, zu entscheiden, ob und in welcher Form ein kircheneigenes Betriebsverfassungsrecht geschaffen würde<sup>2)</sup>.

Tatsächlich lässt sich aus der Ausnahme der Kirchen vom Betriebsverfassungsgesetz nicht ablesen, ob damit ein unabhängiges Selbstbestimmungsrecht oder eine vom Staat verliehene Autonomie<sup>1)</sup> zum Ausdruck gebracht werden sollte. Die Ausnahme in den Personalvertretungsgesetzen mit dem ausdrücklichen Hinweis auf ein kircheneigenes Betriebsverfassungsrecht deutet nach Auffassung des Verfassers schon mehr auf eine Autonomie hin, die von den Kirchen ausgefüllt werden muss.

Dennoch haben sich die meisten – den Kirchen nahe stehenden – Autoren auf die weitergehende Regelung des „Selbstbestimmungsrechts“ festgelegt<sup>2)</sup>.

Diese Auffassung ist allerdings seit jeher umstritten.

Schon der „Standardkommentar“ der MAVO – Bleistein/Thiel<sup>2)</sup> – verweist auf andere Stimmen, wonach das Mitarbeitervertretungsrecht eng mit dem Individualarbeitsrecht verknüpft sei und deshalb in den staatlichen Rechtskreis hineinrage. Die MAVO sei deshalb autonomes kirchliches Recht im staatlichen Rechtskreis. Eine solche Rechtsetzungsbefugnis (Autonomie) gewährt der Staat nur öffentlich-rechtlich verfassten Körperschaften (s. u.), deren Rechtsetzung dann auch dem Verwaltungsrecht zugeordnet wird (Subjektstheorie).

Die Personalvertretungsgesetze würden eben nicht nur (wie das BetrVerfG) die Kirchen und ihre Einrichtungen vollständig freistellen, sondern zugleich die Erwartung und die Ermächtigung formulieren, ein kircheneigenes „innerbetriebliches Mitbestimmungsrecht“ zu schaffen. Die Kirche bediene sich bei der Inkraftsetzung der MAVO also nicht des Selbstbestimmungsrechts, sondern der vom Staat eingeräumten Autonomie<sup>1)</sup>.

Das „Innerbetriebliche Mitbestimmungsrecht“ beschränkt sich nicht nur auf Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetze. In einer Vielzahl weiterer Rechtsvorschriften wird vielmehr den Personalvertretungen jeglicher Couleur ein umfassender Aufgabenbereich zugeschrieben. Diese „für alle geltenden Gesetze“ nehmen die Kirchen nicht aus, gelten also ausdrücklich auch im kirchlichen Bereich – so schrieb z. B. bereits das alte Schwerbehindertengesetz eine konkrete Information der Personalvertretungen über die Bewerbung von Schwerbehinderten vor (14 Abs. 1 – jetzt übernommen in § 81 SGB IX), was der Bestimmung des § 34 Abs. 3 MAVO widerspricht (vgl. hierzu Fey, „Informations- und Beteili-

gungsrechte der Mitarbeitervertretung durch Bestimmungen außerhalb des Mitarbeitervertretungsrechts“ in ZMV 6/1996 S. 282 ff.).

Zunehmend wird durch „für alle geltendes Gesetz“ nicht nur auf kirchliche Mitarbeitervertretungen hingewiesen. Der Staat schreibt in diesen Gesetzen (z. B. im Bereich des Arbeitsschutzes) den kirchlichen Mitarbeitervertretungen auch ganz konkret Aufgaben zu und schreibt fest, wie diese an innerbetrieblichen Entscheidungsfindungen zu beteiligen sind (vgl. hierzu Fey, „Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung durch Bestimmungen außerhalb des Mitarbeitervertretungsrechts“ a. a. O.).

Besonders deutlich wird diese Einbindung in das weltliche Recht bei den Grundnormen des Europäischen Rechts. Solange der staatliche Gesetzgeber diese im „für alle geltenden Gesetz“ umsetzt, ist die Bindungswirkung auch für die Kirchen nicht zu bezweifeln. Was aber, wenn die Umsetzung dieser Rechtsnormen des Europarechts nur in den Gesetzen (wie z. B. dem Betriebsverfassungsgesetz) erfolgt, von deren Geltung die Kirchen ausdrücklich ausgenommen sind – und die kirchlichen Gesetzgeber die (fristgerechte) Umsetzung im kircheneigenen Mitarbeitervertretungsrecht versäumen?

Dann, so lautet die herrschende Meinung, gelten die Regelungen des Europäischen Arbeitsrechts auch für den kirchlichen Bereich unmittelbar. Der Staat gewährt also eine gewisse Autonomie in der Umsetzung – füllt diese aber selbst aus, wenn die Kirchen von ihrem Recht auf autonome Rechtsetzung nicht Gebrauch machen.

Den Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung unterliegen auch MitarbeiterInnen, die nicht der (katholischen) Kirche angehören, also kirchenrechtlich nicht der Gesetzgebungskompetenz der Bischöfe unterliegen. Wollte man das Mitarbeitervertretungsrecht nur als Ausfluss des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts sehen, würde dieses Recht für diese MitarbeiterInnen nicht gelten können. Die Kirchen beanspruchen ganz selbstverständlich für sich, dass auch (nichtkatholische) MitarbeiterInnen das kircheneigene Recht für und gegen sich gelten lassen und der Staat diese Rechtswirkung auch im gerichtlichen Verfahren anerkennt – also auch der Staat die kircheneigenen Normen wie geltendes staatliches Recht behandelt. Die Rechtswirksamkeit der Bestimmungen der MAVO kann nur beansprucht werden, wenn die MAVO als Ausfluss der vom Staat verliehenen kirchlichen Autonomie in Kraft gesetzt wird.

Den Kirchen steht es also nicht (mehr) frei zu, Inhalt und Umfang des kirchlichen Mitbestimmungsrechts eigenständig zu regeln, da ein Verstoß gegen die staatlichen Gesetze, die den Personalvertretungen jeglicher Couleur und den kirchlichen Mitarbeitervertretungen insbesondere bestimmte Rechte und Aufgaben zuweisen, auch den Schrankenvorbehalt der Verfassung verletzen würde.

Dementsprechend ist der Auffassung zu folgen, dass die MAVO nicht alleine auf dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht beruht, sondern im Rahmen der staatlich verliehenen Autonomie in Kraft gesetzt wird. Die MAVO stellt daher nicht nur kircheneigenes, sondern auch öffentliches Recht dar, das im Rahmen der vom Staat eingeräumten Rechtsetzungsbefugnis in Kraft gesetzt ist.

Hierbei handelt es sich aber – das sei nochmals betont – um eine „Mindermeinung“, die von den der Kirche besonders nahestehenden Kommentatoren und vielen Gerichten nicht geteilt wird.

a. A. z. B. schon Bleistein/Thiel, MAVO-Kommentar, Luchterhand, 2. Auflage, Rd.Nr. 53 ff. zur Präambel Bleistein/Thiel vertreten die These, dass die Mitarbeitervertretungsordnung ausschließlich dem innerkirchlichen Bereich zuzurechnen wäre.

Dann könnte der Staat allerdings weder den kirchlichen Mitarbeitervertretungen konkrete Aufgaben zuordnen (vgl. z. B. § 1 Abs. 4 ArbSchG) noch konnten – wie Fey ausführt – ZMV 1996 S. 282 ff. – die für alle geltenden staatlichen Gesetze, soweit sie die Kirchen nicht ausnehmen, Informations- und Beteiligungsrechte für die Mitarbeitervertretungen begründen. Es wäre einzig und alleine Sache der Kirchen, ob sie ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht schaffen und wie sie dieses – ohne Rücksicht auf staatliche Gesetzgebung – ausgestalten. Die Vorschrift z. B. des § 81 SGB IX könnte also für die Kirchen keinerlei Rechtswirkung entfalten, Schwerbehinderte wären bei Bewerbungen in kirchlichen Einrichtungen deutlich „Bewerber zweiter Klasse“.

Dies kann nicht sein. Der Staat kann auf Dauer eine solche Abweichung nicht hinnehmen.

Die MAVO ist vielmehr einem Überschneidungsbereich des staatlichen und des kirchlichen Rechtskreises zuzuordnen (vgl. schematische Darstellung bei Hammer, „Handbuch kirchl. Arbeitsrecht“, Drittes Kapitel, Ziff. III „Die eigenen Angelegenheiten der Kirche und das staatliche Arbeitsrecht“, Schaubild 5). In diesem Überschneidungsbereich hat der Staat verfassungsrechtlich den Kirchen eine Regelungsautonomie „in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ zugestanden.

Die kirchlichen Regelungen beanspruchen auf Grund dieser Regelungsautonomie einerseits eine **Rechtswirkung im staatlichen Rechtskreis**, andererseits müssen sich die Kirchen dann auch gefallen lassen, dass der Staat die Einhaltung des „Schrankenvorbehaltes“ auch durch eigene Gerichte prüfen lässt und einen Rechtsweg zu staatlichen Gerichten eröffnet (vgl. Anmerkungen zu Art. 10 GrO).

Grundlage für diese Rechtswirkung ist die **Öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis der (öffentlich-rechtlich) „Verfassten“ Kirchen:**

Im gleichen Zuge mit der verfassungsrechtlichen Gewährleistung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts hat der Staat den Kirchen auch die Anerkennung als „Körperschaften des öffentlichen Rechts“ gewährt.

Dieser Status bringt erhebliche Rechte mit sich, so die öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis (Autonomie) und die Dienstherrenfähigkeit (also das Recht, beamtenrechtliche Dienstverhältnisse zu schaffen, die nicht den Sozialabgaben der Angestellten und Arbeiter unterworfen sind)<sup>4)</sup>.

Dieses Recht steht staatlicherseits der „(öffentlich-rechtlich) verfassten Kirche“ zu, also nicht den karitativen und in sonstigen Tätigkeitsbereichen privatrechtlich organisierten Verbänden der Kirchen wie z. B. den Caritasverbänden.

Diese Verbände unterliegen allerdings kirchenrechtlich der

Jurisdiktion der Diözesanbischöfe. Daher konnten die Bischöfe in § 1 Absatz 1 der MAVO den Geltungsbereich auch auf diese – der bischöflichen Jurisdiktion unterworfenen – Einrichtungen festlegen<sup>5)</sup>.

Diese öffentlich-rechtliche Rechtsetzungsbefugnis steht aus staatlicher Sicht i. d. R. zwar auch den (öffentlich-rechtlich verfassten) Ordensgemeinschaften zu (insbesondere denen „päpstlichen Rechts“, die nicht der Jurisdiktion der diözesanen Bischöfe unterworfen sind). Kirchlicherseits (siehe oben Buchst. a) „MAVO als kirchliches Recht“) wird die Kompetenz zum Erlass einer Mitarbeitervertretungsordnung, die auch für die Laien verbindlich ist, allerdings alleine den Ortsbischöfen in den (Erz-)Diözesen zugesprochen.

Vgl. hierzu schon: Bleistein/Thiel, MAVO-Kommentar, Luchterhand, 2. Auflage, Ziff. V. 5. Rd.Nr. 30 Zu Art. 1

Insoweit kann es kaum Ordens-MAVOs geben – wiewohl die Existenz von jeweils eigenen Mitarbeitervertretungsordnungen für jede deutsche (Erz-)Diözese schon Vielfalt genug darstellt.

**MAVO als öffentliches Dienst- oder privates Arbeitsrecht?**

Vielfach mischen sich die Begriffe. „Dienstrecht“ meint das hoheitliche, einseitig festgesetzte (öffentlich-rechtliche) Dienstverhältnis, während „Arbeitsrecht“ aus dem vertraglich vereinbarten „Arbeitsvertrag“ hervorgeht. Beim Arbeitsrecht stehen sich also Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gleichberechtigte Vertragspartner gegenüber.

Dem kirchliche Begriff der „Dienstgemeinschaft“ folgend werden im kirchlichen Bereich auch Arbeitnehmer – d. h. Arbeiter und Angestellte – als „Dienstnehmer“ bezeichnet (also nicht nur die Beamten aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis), während die Arbeitgeber konsequent als „Dienstgeber“ bezeichnet werden.

Diese Gleichberechtigung ist beim Mitarbeitervertretungsrecht nur bedingt der Fall. Das Recht der MAVO wird vom Bischof als dem Gesetzgeber seiner jeweiligen (Erz-)Diözese einseitig in Kraft gesetzt. Die Neutralität dieses Gesetzgebers als Mittler zwischen den unterschiedlichen Interessen der Mitarbeiter und der Einrichtungsleitungen wird vielfach bezweifelt. Die Beteiligung von Mitarbeitervertretern im Gesetzgebungsverfahren beschränkt sich auf die Erarbeitung von Vorschlägen (§ 25 Abs. 2 Nr. 5 und Abs. 5 Nr. 3 MAVO).

Soweit sich Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber in den (Zustimmungs-)Angelegenheiten aus §§ 33 bis 36 MAVO und im Antragsverfahren nach § 37 MAVO als gleichberechtigte Partner gegenüberstehen und Dienstvereinbarungen abschließen (§ 38 MAVO) wird nur das Element der „Betriebsvereinbarung“ in den kirchlichen Bereich übernommen.

Die MAVO selbst ist aber als kirchliches Recht und (w. o. a.) als öffentliches Recht in Ausübung der vom Staat verliehenen Rechtsetzungsbefugnis zu verstehen (Subjektstheorie, Subordinationstheorie).

#### Literaturhinweise:

<sup>1)</sup> Zur Unterscheidung zwischen Selbstbestimmungsrecht und Autonomie vgl. z. B. Prof. Ulrich Rhode, SJ, § 8 im Skript zur Vorlesung zum Staatskirchenrecht

<sup>2)</sup> Vgl. Bleistein/Thiel, MAVO-Kommentar 2. Auflage, Rd. Nrn. 49 ff. zur Präambel Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, S. 172 f.; ders. In Kirchenautonomie, ZevKR 1978, 367, 406, 409

<sup>3)</sup> Vgl. 2. Auflage, 1992, Rd.Nr. 54 zur Präambel

<sup>4)</sup> Zur Unterscheidung zwischen Selbstbestimmungsrecht und Autonomie vgl. z. B. Prof. Ulrich Rhode, SJ, § 9 im Skript zur Vorlesung zum Staatskirchenrecht

<sup>5)</sup> Vgl. BVerwGE 10, 20 (49 f.) = NJW 1959, 1531)

Hammer, „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“ Bund-Verlag, Frankfurt, 2002, IX. Kapitel Betriebsverfassungsrecht der Kirchen, Erster Teil: Leitfaden für Mitarbeitervertretungen der Katholischen Kirche und der Caritas

## ARTIKEL 9 Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

### POSITION von ver.di zu Artikel 9

Neben dem Anspruch auf Fortbildung in fachlicher Hinsicht (Qualifikation) wird durch die Grundordnung auch ein Anspruch auf Fortbildung in ethischer und religiöser Hinsicht festgeschrieben.

Die Grundordnung beschreibt, welche spezifisch kirchlichen Fortbildungsinteressen angemessen berücksichtigt werden müssen.

Konkret ausgestaltet wird dieser Fortbildungsanspruch für die Mitglieder der kirchlichen Tarifgremien (KODA, AK) in der jeweiligen KODA-Ordnung, für die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen in § 16 MAVO.

Durch KODA-Recht ist darüber hinaus vielfach auch geregelt, inwieweit bei bestimmten (kirchlichen) Berufen eine Verpflichtung zur Fortbildung besteht oder inwieweit die Kosten der Fort- und Weiterbildung (z. B. im Rahmen von Reisekosten) durch den kirchlichen Dienstgeber getragen werden.

### BEGRÜNDUNG der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 9

Berufliche Fort- und Weiterbildung sind auch für kirchliche Beschäftigte selbstverständlich. Das wird in Art. 9 auch und insbesondere hinsichtlich der kirchlichen Dimension des Dienstes festgehalten. Es geht hierbei um eine fortdauernde Bildung zu den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsverhältnisses, so wie sie in der Erklärung zum kirchlichen Dienst und in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes konkretisiert werden.

## ARTIKEL 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.
- (3) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an das kirchliche und staatliche Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür besitzt, daß er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt. Ferner muß er die zur Rechtssprechung erforderliche Qualifikation haben.

### POSITION

#### von ver.di zu Artikel 10

#### A) individueller Rechtsschutz durch Arbeitsgerichte

Unstrittig ist, dass in individuellen Streitigkeiten zwischen MitarbeiterInnen und Arbeitgebern aus dem Bereich der Kirche die staatlichen Arbeitsgerichte für einen umfassenden Rechtsschutz zuständig sind.

#### B) Rechtsschutz im Mitarbeitervertretungsrecht

„Vervollständigt wird das Mitarbeitervertretungsrecht durch hierfür zuständige Kirchengerichte“ (Harald Schliemann, a. a. O.)

Um den verfassungsrechtlichen Anforderungen (vgl. Art. 20 und 28 I GG) nachzukommen, müssen die Kirchen auf dem Gebiet der eigenen Ordnungen, soweit sie nicht der staatlichen Rechtskontrolle unterliegen, eigene *unabhängige* Gerichte zur Verfügung stellen, die den rechtsstaatlichen Mindestanforderungen gerecht werden.

#### Umfassender Rechtsschutz

Die Kirche – als Körperschaft des öffentlichen Rechts (was die Voraussetzung für die Rechtsetzungsbefugnis einer MAVO im staatlichen Rechtskreis ist s. o.) – ist hier der Verfassung (Art. 19 (4) GG – Rechtsschutzgarantie) und damit dem Rechtsstaatsprinzip verpflichtet, d. h., dass gegen jeden Verstoß eine Rechtsbehelfsmöglichkeit gegeben sein muss (vgl. Begründung zu Art. 10 der GrO „Rechtsanspruch nicht nur bei enumerativ genannten Rechtsstreitigkeiten“).

Mit anderen Worten:

Jedermann, der sich durch das Verhalten eines anderen in seinen Rechten verletzt glaubt, muss die Möglichkeit haben, durch unabhängige, neutrale Gerichte in einem fairen Verfahren auch feststellen zu lassen, ob eine solche Rechtsverletzung auch objektiv besteht – und dann zu einer (vollstreckbaren) Entscheidung zu kommen, mit welcher diese Rechtsverletzung auch beseitigt wird (Rechtsstaatsprinzip – dieser Schutzgedanke ist auch der katholischen Kirche nicht fremd – vgl. Can. 221 des CIC).

### BEGRÜNDUNG

#### der katholischen (Erz-)Bischöfe zu Artikel 10

Deutlich hervorzuheben ist, daß kirchliche Arbeitnehmer in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten die staatlichen Arbeitsgerichte in allen Fragen nach wie vor anrufen können, in denen ihnen bislang der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht offensteht. Das wird in Abs. 1 ausdrücklich bestätigt. Auf der anderen Seite gibt es staatliche,<sup>15</sup> allgemein-öffentliche und auch innerkirchliche<sup>16</sup> Erwartungen, daß die Kirche eigene unabhängige Gerichte zur Entscheidung von Streitigkeiten aus solchen Bereichen einrichtet, in denen ihr nach dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht eine eigene arbeitsrechtliche Regelungsmacht zusteht. Hierauf zielt Art. 10 Abs. 2 ab; Abs 3 legt Kriterien für die richterliche Unabhängigkeit fest. Dementsprechend sind im Mitarbeitervertretungsrecht Schlichtungsstellen vorgesehen. Diese leisten nicht nur schlichtende Vertagshilfe zur Überwindung von Regelungsstreitigkeiten durch Kollektivvereinbarung. Vielmehr entscheiden sie auch bestimmte Rechtsentscheidungen aus dem Mitarbeitervertretungsrecht; insoweit haben sie höchstrichterliche Anerkennung als Gerichte erfahren, die rechtsstaatlichen Grundsätzen gerecht werden.<sup>17</sup> Abs. 2 legt fest, daß mitarbeitervertretungsrechtliche Spruchstellen nicht nur enumerativ bestimmte Rechtsstreitigkeiten entscheiden sollen, sondern eine generalklauselartig umschriebene Rechtsentscheidungskompetenz erhalten. Entsprechendes gilt für eine Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus den KODA-Ordnungen.

<sup>15</sup> Beschluss des BVerfG vom 12.2.1981, ZevKR 26, 382, 384; Beschluss des BAG vom 25.4.1989, EzA § 611 BGB Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 28

<sup>16</sup> Vgl. Beschluss der Zentralen Schlichtungsstelle beim Deutschen Caritasverband vom 8.5.1992.

<sup>17</sup> Beschluss des BAG vom 25.4.1989, EzA § 611 BGB Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 28.

Dies gilt umso mehr, wenn die Rechtsverletzung in einem Über-/Unterordnungsverhältnis geschieht, als der „Rechtsverletzer“ einseitig in die Rechte der schwächer gestellten Betroffenen eingreifen darf (öffentliche Gewalt – Subordinationstheorie).

Unter „öffentlicher Gewalt“ i. S. des Art. 19 (4) GG ist nun mit der h. M. nicht nur die unmittelbare und mittelbare Staatsgewalt gemeint, sondern auch die der Kirchen, soweit deren Akte als eine nach dt. Recht öffentliche Gewalt zu verstehen sind. Ausgeschlossen sind demnach nur Akte rein innerkirchlicher Art, die keinerlei Außenwirkung haben (z. B. die Amtsenthebung eines Pfarrers aus kirchenrechtlichen Gründen).

#### Literaturhinweis:

Heimerl/Pree, „Handbuch des Vermögensrechts der kath. Kirche“ Pustet, Regensburg, 1993, Rd. Nr. 6/55

#### B a) Vorrang kircheneigener Gerichte für Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht

Strittig war lange (und ist z. T. immer noch), inwieweit staatliche Gerichte für einen Rechtsschutz auf dem Gebiet der kircheneigenen Regelungen wie der MAVO zuständig sind (vgl. Ausführungen zu Art. 8 – Rechtscharakter der MAVO).

Während der BGH (Urt. v. 06.12.1962 – VII ZR 172/59 in KirchE 6/1969) die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte für die Justiziabilität und Vollstreckung von Schiedssprüchen in innerkirchlichen Angelegenheiten sah – und damit den Ausschluss der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte begründete – hat

z. B. das LAG Niedersachsen im Beschluss vom 20.03.1984 – 2 Ta BV/8/83 in KirchE 22 (1984) generell die Zuständigkeit staatlicher Gerichte für Streitigkeiten, bei denen es um die Anwendung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts geht, verneint.

Problematisch ist allerdings, dass den kirchlichen MAVO-Schlichtungsstellen und kircheneigenen Gerichten **keine Kompetenz zur Normenkontrolle** zusteht. Die kirchlichen Gerichte können also keinen Verstoß gegen übergeordnetes Recht feststellen.

„Gegen ein bischöfliches Gesetz ist unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Rechtsbehelf, eine abstrakte Normenkontrolle zur MAVO-Schlichtungsstelle gegeben“ (MAVO-Schlichtungsstelle München-Freising, Entscheidung v. 11.11.1996, Az. 23 AR 96 in Sachen Beschäftigungsordnung).

„Zu den essentiellen kirchlichen Identitätsmerkmalen, welche durch das Recht zur Selbstordnung und Selbstverwaltung u. a. auch gewahrt werden, gehört auch das Verständnis des Bischofs als oberster Gesetzgeber in seiner Diözese (c. 391 § 1 CIC). Nach c. 381 § 1 CIC kommt dem Diözesanbischof in seiner Diözese die ganze ordentliche, eigenberechtigte und unmittelbare Gewalt zu. Somit kann die Schlichtungsstelle als untergeordneter und nur kraft bischöflichen Gesetzes (MAVO) eingesetzter Einrichtung niemals die Kompetenz

zukommen, die Gesetzgebung des Bischofs in seiner Diözese zu überprüfen. Eine Kontrolle der diözesanen Gesetzgebung ist nach kanonischem Recht vielmehr nur durch eine höhere Instanz, d. h. durch die zuständige päpstliche Behörde möglich. ...Aus dem gleichen Grund hat auch die Schlichtungsstelle keine Kompetenz zur Überprüfung des in Rede stehenden diözesanen Gesetzes.“ (aus der Stellungnahme des Erzbischöflichen Offiziats in o. g. Schlichtungsverfahren).

Ein Rechtsbehelf beim römischen Gericht – der Apostolischen Signatur – ist aber mangels Zuständigkeit dieses Gremiums nicht möglich (SUPREMIUM SIGNATURE APOSTOLICAE TRIBUNAL, Prot. Nr. N 27476/96 VAR. MONACEN.-FRISINGEN am 08.02.1997 unter Bezug auf Art. 121–125 der Apost. Konst. „Pastor bonus“).

Auch der BayVGH (B. v. 22.04.1998, Az 7 N 97.1698) hat die Zuständigkeit staatlicher Gerichte für MAVO-Streitigkeiten verneint. Vorangegangen war ein Streit über die Rechtswirksamkeit von Regelungen der MAVO, die nach Auffassung der Antragsteller gegen elementare Grundsätze demokratischen Wahlrechts verstoßen hätten.

Der BayVGH begründete dies mit der Zuständigkeit der MAVO-Schlichtungsstellen (zum „Schlichtungsverfahren in Streitigkeiten nach der Mitarbeitervertretungsordnung der Katholischen Kirche“ vgl. auch Dr. Franzjosef Bleistein, Vizepräsident des LAG Köln a. D. in einem Aufsatz unter <http://www.diag-mav.org/arhilfen/schlicht/aufsatz.htm>). Eine Zuständigkeit staatlicher Gerichte sei nicht gegeben, da kircheneigene Gerichtsbarkeit bereitstünde.

Tatsächlich hatte die MAVO-Schlichtungsstelle der Erzdiözese München und Freising mit Beschluss v. 15. Mai 1997 über Fragen des Wahlverfahrensrechtes entschieden, die in der Diözesanfassung der MAVO selbst festgelegte „Ungleichbehandlung“ verschiedener Mitarbeiterbereiche, denen unabhängig von der Zahl der MitarbeiterInnen ein fester Vertretungsschlüssel (Aufteilung der MAV-Vertreter auf Bereiche) zugeordnet worden war, nicht gewürdigt.

Insoweit stellt sich die Frage, wie umfassend ein kircheneigener Rechtsschutz ist und welche Gerichtsbarkeit bei Lücken im Bereich des kircheneigenen Rechtsschutzes anzurufen wäre, wenn die Kirchen in ihren eigenen Bestimmungen wie etwa der MAVO gegen staatliches Recht oder gar elementare Grundrechte verstoßen würden.

#### Literaturhinweise:

Bernards: „Die Schlichtungsstelle im Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche“ Luchterhand, 1989

Hammer: „Handbuch kirchliches Arbeitsrecht“ Bund-Verlag, Frankfurt 2002, XI. Kapitel, 1. Teil, Ziff. V.

## B aa) Verstoß gegen das für alle geltende staatliche Gesetz

Das staatliche Arbeitsrecht umfasst (vgl. Ausf. Zur Art. 8 – Rechtscharakter MAVO, Buchst. b) eine Vielzahl von Regelungen, die unmittelbar auch für kirchliche Einrichtungen gelten (vgl. z. B. § 16 ASiG, § 7 Abs. 4 ArbZG, § 1 Abs. 2 Nr. 2 KSchG, §§ 14 Abs. 1 S. 1 und 17 Abs. 2 SchwbG – jetzt SGB). Was jetzt, wenn in der MAVO durch kircheneigene Regelungen dem „für alle geltende staatliche Gesetz“ widersprochen würde?

Kann dann eine um Rechtsschutz gebetene MAVO-Schlichtungsstelle nur und ausschließlich die Bestimmungen der MAVO beachten und das „für alle geltende Gesetz“ negieren?

Wenn man der o. g. Entscheidung der MAVO-Schlichtungsstelle München-Freising vom 11.11.1996 folgt, wäre dies so. Dann könnten wesentliche Regelungen des „für alle geltenden staatlichen Gesetzes“ für den kirchlichen Bereich ausgeschlossen werden.

Ein Rechtsbehelf wäre nicht möglich – der Anspruch aus der Begründung zu Art. 10 der GrO wäre nicht erfüllt.

## B ab) Verstoß gegen elementare Grundrechte der Verfassung

Mit Weber (Grundrechtsbindung 386–419) kann man drei Aspekte der Frage nach der (Grund-)Rechtsbindung der Kirchen unterscheiden.

- Vollzieht die Kirche Staatsaufgaben aufgrund staatlicher Verleihung, so muss die Kirche die Grundrechte wie der Staat gegen sich wirken lassen, d. h. der Bürger kann sich der Kirche gegenüber auf die Grundrechte berufen.
- In ausschließlich dem Innenbereich der Kirche zugehörigen (inneren) Angelegenheiten – wie etwas der Befugnis zur Erteilung von Sakramenten – besteht das kirchliche Grundrecht auf Selbstbestimmung.
- In dem Bereich kirchlichen Tätigwerdens, der nach außen gerichtet ist, d. h. das staatliche „für alle geltende Gesetz“ tangiert, liegt kein zwingender Grund für eine Sonderbehandlung der Kirche im Verhältnis zu anderen Rechtssubjekten vor. Hier wirken die Grundrechte ebenso in die Sphäre der Kirche hinein wie bei anderen Rechtssubjekten im Staate. Abgesehen von der gem. Art. 9 (3) GG vorgesehenen unmittelbaren Grundrechtswirkung entfalten den Kirchen gegenüber die „für alle geltenden Gesetze“ die den Grundrechten entsprechende Schutzwirkung. Das für alle geltende Gesetz schützt die Grundrechte aller, die mit der Kirche in rechtliche Berührung kommen. Im Arbeitsrecht wirkt sich dies z. B. im Verbot einer ungerechtfertigten Unterscheidung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst im Rahmen privatrechtlicher Dienstverhältnisse aus.

„Aus dem Verhältnis der Individualgrundrechte zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht – besonders angesichts der Grundrechtsfunktion der Verbürgung eines sozialen Mindeststandards – ergibt sich, dass der *Gleichheitssatz* auch auf den innerkirchlichen Bereich durchschlägt. Er entfaltet damit für das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht Geltung für den kirchlichen Gesetzgeber und die kirchliche Vollziehung. Bei der Gestaltung von Dienstverhältnissen und bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen ist dies kirchlicherseits zu berücksichtigen“ (vgl. Heimerl/Pree, Handbuch des Vermögensrechts der kath. Kirche, Pustet, 1993 S. 674 (f) Rd.Nr. 6/48).

Den kirchlichen Gesetzgebern wäre es also z. B. verwehrt, Frauen und Männer bei gleicher Tätigkeit unterschiedlich zu vergüten oder für Teilzeitbeschäftigte ein anteilig geringeres Gehalt als für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter (bei ansonsten gleicher Tätigkeit) vorzusehen (vgl. TzBfG v. 1.1.2001).

Bedient sich nämlich die Kirche des privatrechtlichen Instruments des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages und beschäftigt sie Arbeitnehmer in abhängiger Stellung, so ist das staatliche Arbeits- und Sozialrecht grundsätzlich anwendbar –

- Einmal in Folge einer Rechtswahl, die das BVerfG klarstellt (BVerfGE 70, 366 – vgl. hierzu B. v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703/83, 1718/83 und 856/84).
- zum anderen auf Grund der Bestimmungen des can. 1286 des CIC.

Eine solche „individuelle Ungleichbehandlung“ könnte – auch wenn sie z. B. durch kirchliches, in Form eines Kirchengesetzes in Kraft gesetztes Tarifrecht wie z. B. des ABD oder der AVR entstünde – sowohl vor den Individualschlichtungsstellen der Kirchen wie auch vor staatlichen Arbeitsgerichten angefochten und eine Gleichbehandlung eingefordert werden.

Literaturhinweis zur Geltung von staatlichen Grundrechten im kirchlichen Rechtsbereich:

Heimerl/Pree, „Handbuch des Vermögensrechts der katholischen Kirche“, Pustet Regensburg, 1993, Kap. 6/41-6/57

Hammer: „Handbuch kirchl. Arbeitsrecht“ Bund-Verlag Frankfurt, 2002, VIII. Kapitel, 1. Teil, Ziff. I.2, 1

Was aber im individuellen Arbeitsrecht gilt, muss im kollektiven (MAVO-)Recht im Grundsatz auch gelten.

## B b) Nachrangigkeit staatlicher Gerichte, wenn keine kirchliche Gerichtsbarkeit besteht

**Der Staat kann seine Bürger nicht ohne einen angemessenen Rechtsschutz lassen (VG München, B. v. 29.07.1988 – M 20 P 88.212 – im Wesentlichen bestätigt durch BayVGH B. v. 13.09.1989 – Nr. 17 P 89.00759).**

Ob man nun die MAVO im Sinne des staatlichen Rechts als **autonome Satzung**, d. h. als Rechtsvorschrift sieht, die eine juristische Person des öffentlichen Rechts in ihrem Namen

erlässt und öffentlich bekannt gemacht hat (so OVG Lüneburg, NVwZ 1987, 708 zu einer Satzung einer Kirchengemeinde über Kindergartengebühren, ebenso München, VRspr. 14,321) oder als generelle Regelungen im besonderen Pflichtenverhältnis (vgl. zur Rechtsqualität kirchlicher Regelungen auch die Vorbemerkungen im Pallandt, BGB-Kommentar) – rechtssystematisch würde es sich bei der MAVO um „öffentliches (Verwaltungs-)Recht“ handeln (s. o. - Anm. Zu Art. 8 - MAVO auch als staatliches Recht) so dass auch rechtssystematisch nach den einschlägigen Bestimmungen der staatlichen Gerichtsbarkeit ein Rechtsbehelf – soweit keine kircheneigene Gerichtsbarkeit besteht – bei den staatlichen Verwaltungsgerichten möglich sein müsste und ggf. mit dem BGH (06.12.1962) zu fordern wäre. Das Schlichtungsverfahren vor den kircheneigenen MAVO-Schlichtungsstellen würde insoweit dem verwaltungsgerichtlichen Vorverfahren (Widerspruchsverfahren) entsprechen.

## C) KODA-Gericht

Für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA mit seinen sieben angeschlossenen (Erz-)Diözesen kann keine der sieben diözesanen MAVO-Schlichtungsstellen eine Entscheidungsbeugnis beanspruchen.

Für Streitigkeiten aus den KODA-Ordnungen wie z. B. in Fragen des Wahlrechts ist entsprechend § 17a der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung ein eigenes KODA-Gericht aller sieben bayerischen (Erz-)Diözesen gebildet worden. Das KODA-Gericht hat seinen Sitz bei der

**Geschäftsstelle der bayerischen Regional-KODA  
Alte Gasse 14  
86152 Augsburg  
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de**

Das KODA-Gericht kann nach § 17 der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung (Vermittlungsverfahren) auch angerufen werden, wenn ein unabweisbares Regelungsbedürfnis besteht, und eine Einigung im Bereich der Bayer. Regional-KODA – auch nach einem Klärungsversuch im Vermittlungsausschuss – nicht erzielt werden kann.

Für vergleichbare Streitigkeiten im Bereich der Caritas (AVR) ist die MAVO-Schlichtungsstelle Freiburg als zuständiges „kirchliches Gericht“ durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas (AK) bestimmt worden.

## D) Berufungs-/Revisionsinstanzen

Während verfassungsrechtlich eine Instanz ausreicht, ist kirchenrechtlich ein Rechtszugwesen vorgeschrieben. Die MAVO-Schlichtungsstellen wie auch die KODA-Gerichte erfüllen diese Vorgaben des Kirchenrechts nicht.

## Regelungen der Grundordnung

### Absatz 1

Bestätigt den umfassenden staatlichen Rechtsschutz durch die Arbeitsgerichte für (individualrechtliche) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Eine arbeitsvertragliche Verpflichtung, bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zunächst die Schlichtungsstelle anzurufen, kann die (womöglich zur Fristwahrung gebotene) Anrufung der staatlichen Gerichtsbarkeit nicht ausschließen (vgl. BAG, Urt. v. 18. Mai 1999 (9 AZR 682/98 in NZA 1999, S. 1350).

Die von der Bayer. Regional-KODA erlassende „*Ordnung zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis*“ ist *keine Gerichtsordnung* und bietet keinen gerichtlichen Rechtsschutz. Auf die **Anmerkungen auf der Homepage der DiAG-MAV-A** im Erzbistum München-Freising kann verwiesen werden.

Literaturhinweise:

Eder, Erläuterungen zur Schlichtungsverfahrensordnung unter <http://www.kodakompass.de/abd/schl/schl.txt.htm>

Sczepanski „Ordnung für Schlichtungsverfahren in den Bayerischen (Erz-)Diözesen“ in ZMV 2/2001, S. 67 ff.

### Absatz 2

Garantiert als bischöfliches Gesetz und – weil die Grundordnung i. d. R. auch durch arbeitsvertragliche Vereinbarung Bestandteil der Arbeitsverträge wird – auch arbeitsvertraglich den gerichtlichen Rechtsschutz durch unabhängige kirchliche Gerichte.

Die Verwendung der „Plural-Form“ (Gerichte) zeigt, dass es mindestens zwei verschiedene Gremien sein müssen.

Ein Gremium ist für das Arbeitsvertragsrecht und die hierzu erlassenen kirchlichen Ordnungen zuständig. Das ist das so genannte „KODA-Gericht“.

Ein weiteres Gremium ist für die Fragen aus der Mitarbeitervertretungsordnung zuständig. Hierbei handelt es sich – bis zum Inkrafttreten der eigenständigen kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung „KAGO“ – um die „MAVO-Schlichtungsstellen“.

Eine umfassende Zusammenstellung der wichtigsten, für die MAVen in Frage kommenden Entscheidungen von Gerichten und Schlichtungsstellen befindet sich auf der Homepage der DiAG-MAV B Rottenburg-Stuttgart unter <http://www.diag-mav.org/info/diaginfo/irechtspr.htm>

Anzumerken ist, dass die MAVO-Schlichtungsstellen nach den strengen kirchenrechtlichen Anforderungen kirchenintern nicht als kirchliche Gerichte im Sinne des CIC gelten können. Dies ist durch entsprechende Entscheidungen aus Rom inzwischen unmissverständlich festgestellt.

Trotzdem werden die MAVO-Schlichtungsstellen aus staatlicher Sicht als kirchliche Gerichte anerkannt.

Auf die Anmerkungen auf der **Homepage der DiAG-MAV-A** zur neuen „*Ordnung für Schlichtungsverfahren gemäß §§ 40 ff MAVO*“ im Erzbistum München-Freising kann verwiesen werden.

**Absatz 3**

nennt Grundvoraussetzungen für eine unabhängige Gerichtsbarkeit und die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ernennung zum Richter an diesen kirchlichen Gerichten. Die jeweiligen Schlichtungsverfahrensordnungen regeln das Nähere.

**Literaturhinweise:**

**Bernards, „Die Schlichtungsstelle im Mitarbeitervertretungsrecht der kath. Kirche“**, Luchterhand, 1991

**Heimerl/Pree, „Handbuch des Vermögensrechts der kath. Kirche“**  
Pustet-Verlag, Regensburg, ISBN 3-7917-1359-0

**Richardi, „Arbeitsrecht in der Kirche“**

Beck, München, 1992, ISBN 3-406-31542-9  
VI. Kapitel „Gerichtsschutz bei Streitigkeiten“

**ANHANG****Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

Das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem „Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266)“ widerspricht der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, verstoßen dadurch gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der geltenden Fassung auferlegt sind.

Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Art. 5 Abs. 2 der o. g. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, der die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich zieht.

Würzburg, den 24. Juni 2002

