

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2017

42

Auf Freiheit setzen!

50

Loyalitätspflichten
in Bayern gelockert

56

Loyalität aus Sicht der
Mitarbeitervertretung

LOYALITÄT UND ACK-KLAUSEL

S E I T E 6 0

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen



36-40 A4-Seiten,
frei Haus,
vier Ausgaben im Jahr
Jahres-Abo: 60 Euro,
Einzelheft: 15 Euro

Arbeitsrecht und Kirche

- > informiert über wichtige Rechtsprechung und Gesetzgebung
- > gibt Handlungshilfen für Mitarbeitervertretungen
- > kommentiert das Geschehen in Kirche, Diakonie und Caritas
- > beantwortet Leseranfragen
- > unterstützt die Arbeit von Mitarbeitervertretungen, Rechtsanwälten und Gewerkschaftssekretären
- > Liefert wichtige Gerichtsurteile per Schnelldienst als E-Mail: ohne zusätzliche Kosten!



Inklusive des monatlichen E-Mail-Newsletters: Schnelldienst Rechtsprechung

Fachmedien für die Mitarbeitervertretung

Das EkA-Onlineportal

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten



Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Alle wichtigen Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht mit laufenden Aktualisierungen. Monatlich 5,95 Euro

MVG-EKD Kommentar Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Die Kommentierung berücksichtigt den aktuellen Stand von Gesetzgebung im kirchlichen Arbeitsrecht und gibt Antworten auf alle Fragen in der Praxis. Inklusive einer kommentierten Beilage zu den Beschlüssen der 11. Synode vom November 2013.



4. Auflage 2013, 848 Seiten,
Hardcover: 49,90 Euro,
E-Book: 36,90 Euro
bei diversen Portalen

Wir ordern > bitte Anzahl eintragen

- kostenloses Ansichtsexemplar Arbeitsrecht und Kirche
- Abo Arbeitsrecht und Kirche
- Zugang zum EkA-Portal
- MVG-EKD

> Dienststelle/Einrichtung

> Name

> Straße, PLZ, Ort

> Telefonnummer

> E-Mail

> Datum, Unterschrift

Direkt ordern beim BuchKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Fon 0421.77 8 66, Fax 70 40 58, buchkellner@kellnerverlag.de www.kellnerverlag.de

Liebe Leserin, lieber Leser,

Diakonie und Caritas erfüllen neben anderen freigemeinnützigen, aber auch gewinnorientierten Anbietern sozialstaatliche Aufgaben. Sie werden deshalb vollständig aus öffentlichen (Sozial-)Kassen finanziert. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände nehmen Sonderrechte für sich in Anspruch, so insbesondere Loyalitätsanforderungen und das Erfordernis, einer (ACK-)Kirche anzugehören, um für Mitarbeitervertretungen wählbar zu sein. Beides ist umstritten. Der EuGH wird demnächst darüber befinden, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen eine kirchliche Einrichtung die Einstellung von der Kirchenzugehörigkeit abhängig machen darf.

Die evangelische Kirche setzt mit ihrer neuen Loyalitätsrichtlinie nun weniger auf die formale Zugehörigkeit zur Kirche und mehr auf die Sicherung diakonischer Identität der Einrichtungen. Es bleibt abzuwarten, was daraus wird. Vor allem wird uns interessieren, ob sich die ›diakonische Identität‹ auch im Umgang mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücken wird. Ein wichtiger Schritt wäre es, wenn die, die den kirchlichen Auftrag an ihrem Arbeitsplatz erfüllen sollen, auch unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Kirche in der Mitarbeitervertretung mitarbeiten könnten.

Mit den besten Wünschen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 42 Interview: Auf Freiheit setzen!
- 46 Synopse: Loyalitätsrichtlinien / Grundordnung
- 50 Darf's ein bisschen mehr sein?
- 53 Synopse: Wählbarkeit
- 56 Loyalität aus Sicht der Mitarbeitervertretung
- 64 Loyalitätspflichten – Grundordnung der katholischen Kirche überarbeitet

42

Themen

60

Kurz notiert

69

Aktuell

70

Rechtsprechung

77

Seminare

Interview: Auf Freiheit setzen!

MIT ANDREAS LOEDING

In der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (Mitglied im Diakonischen Werk Hamburg) wurde im Jahr 2015 beschlossen, die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft für MitarbeiterInnen aufzuheben. Die Stiftung weicht damit von der 2016 umgestalteten Loyalitätsrichtlinie der EKD sowie Regelungen des KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) ab. AuK fragt den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung der Alsterdorf Assistenz Ost, Andreas Loeding, nach seinen Erfahrungen.

Was war der Anstoß für eine Lockerung der Loyalitätsanforderungen, und von wem ging die Diskussion aus?

Wären es nur die Loyalitätsanforderungen, wäre es etwas einfacher gewesen, denn bei denen ist die Einhaltung ja nur eine Empfehlung des Diakonischen Werkes. In der Evangelischen Stiftung Alsterdorf (im Weiteren ›ESA‹) und ihren gemeinnützigen Töchtern gilt der KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie). In ihm ist Folgendes geregelt:

›Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Durch Dienstvereinbarungen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen getroffen werden.‹ § 3 (3)

Und an anderer Stelle:

›Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere bei einem Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft vor.‹ § 27 (3)

Es gab in der ESA eine Dienstvereinbarung im Sinne des § 3, die einige Ausnahmen von der Kirchenzugehörigkeitspflicht regelte. So waren zum Beispiel Menschen jüdischen Glaubens von ihr ausgenommen oder Kollegen/innen mit befristetem Arbeitsvertrag.

Nur zeigten sich in der Praxis zwei große Probleme. Zum einen wird es immer schwieriger für kirchliche Anstellungsträger, Menschen als Mitarbeitende zu gewinnen – erst recht mit einem Tarifvertrag im Gepäck, der deutlich schlechtere Entgelttabellen vorweist als vergleichbare ›weltliche‹ wie zum Beispiel der TVöD.

Das führt direkt zum zweiten Problem: dass unter den wenigen zur Mitarbeit Bereiten auch immer weniger mit Kirchenzugehörigkeit zu finden sind, so dass man seitens der ESA anfang, mit den vorhandenen Ausnahmeregelungen immer kreativer umzugehen. Und da tat sich für die Mitarbeitervertretungen (die ja grundsätzlich eher Gegnerinnen der Kirchengliedschaftspflicht sind) eine ziemliche Schiefelage auf. Das, was der KTD fordert und was die vorhandenen Öffnungsregelungen zuließen, und die betriebliche Praxis passten immer weniger zusammen.

›Das hat meines Erachtens nichts mit gelebter diakonischer Identität zu tun.‹



Ein Beispiel: Ausgenommen von der Kirchenzugehörigkeitspflicht waren ausländische Mitarbeiterinnen, die einem Kulturkreis entstammen, der vorwiegend nichtchristlich ist. Was aber tun, wenn ein Mitarbeitender in dritter Generation in Deutschland lebt, ja auch die deutsche Staatsbürgerschaft hat? Auch die wurden gemäß der Öffnungsklausel eingestellt. Im Ergebnis ja völlig in unserem Sinne, aber ohne jede Rechtsgrundlage, zumal Kirche wohl das Recht hat, nach Religionszugehörigkeit zu selektieren, nicht aber nach ethnischer Herkunft oder nach Staatsangehörigkeit. Dies wäre ein Verstoß gegen das AGG. Probleme über Probleme!

So gesehen ging die Diskussion von beiden Seiten aus. Der Vorstand der ESA sah Handlungsbedarf in Sachen Mitarbeitergewinnung, die Mitarbeitervertretungen hingegen sahen ihn, weil sie sich nicht länger in die Widersprüchlichkeit von Ausnahmeregelungen verstricken lassen wollten und – natürlich – weil sie die Kirchenzugehörigkeitspflicht für ein schlechtes Mittel hielten, um die Gesinnungsfrage von Mitarbeitenden in einem diakonisch geprägten Betrieb zu klären.

In welcher Form hat der Wandel sich vollzogen?

Das war durchaus etwas komplizierter, denn der Wandel hat sich auf zwei Ebenen vollzogen: Einstellungen werden fast ausschließlich auf der Ebene der Tochtergesellschaften vollzogen. Zuständig sind also die jeweilige Geschäftsführung und die jeweilige Mitarbeitervertretung. Ausnahmeregelungen zur Kirchenzugehörigkeitspflicht müssen aber auf der Ebene des Konzerns getroffen werden, also ganz oben. Zuständig sind der Vorstand der Evangelischen Stiftung Alsterdorf und die Gesamtmitarbeitervertretung. Meine Mitarbeitervertretung hat damals gemeinsam mit einer zweiten Tochter-MAV den Auftrag an die Gesamtmitarbeitervertretung gegeben, eine Dienstvereinbarung im oben genannten Sinne anzustreben, in der auf die Kirchenzugehörigkeitspflicht ganz verzichtet wird.

Im Vorstand der ESA wurde das Thema bereits zeitgleich und unabhängig davon bewegt. Der theologische Vorstand, Pastor Dr. Hans-Stephan Haas, machte schon frühzeitig deutlich, dass er die formale Kirchenzugehörigkeitspflicht für nicht mehr zeitgemäß hält. Er hat auch, gemeinsam mit Dierk Starnitzke (theologischer Vorstand der Evangelischen Stiftung Wittekindshof),

ein für den gesamten Prozess sehr wichtiges Buch herausgegeben: ›Diversität und Identität – Konfessionsbindung und Überzeugungspluralismus in caritativen und diakonischen Unternehmen‹. In ihm plädieren die beiden dafür, unterschiedliche weltanschauliche Überzeugungen in diakonischen Einrichtungen als Bereicherung anzusehen und zuzulassen, statt an einer rein formalen Kirchenzugehörigkeit festzuhalten.

Insofern beste Voraussetzungen – könnte man meinen ... Aber es gibt ja auch noch eine Welt neben der Welt – zum Beispiel den Stiftungsrat (in dem unter anderem auch Kirchenfunktionäre sitzen), das Diakonische Werk, die verfasste Kirche (deren Kirchensteuerbeschafferin die ESA durch die Kirchenzugehörigkeitspflicht ist ...) usw. – eine Menge Instanzen also, die nicht automatisch jubilieren bei der Vorstellung, dass man bei der ESA nicht mehr in der Kirche sein muss, wenn man dort arbeiten will. Insofern brauchte es einer Menge an Überzeugungsarbeit durch Herrn Haas.

Intern beschäftigten sich Vorstand und Gesamtmitarbeitervertretung hingegen mit den mehr praktischen Fragen. Zum Beispiel mit der, dass ein Wegfall der Kirchenzugehörigkeitspflicht nicht nur für Neueinstellungen gelten soll, sondern auch für die sogenannten Bestands-Mitarbeitenden, sprich: die sollten austreten dürfen, ohne ihre Kündigung befürchten zu müssen. Das war von vornherein eine der zentralsten Forderungen aller Mitarbeitervertretungen, von der sie nicht bereit waren abzurücken.

Kurz vor Ende des Prozesses spielte uns dann noch die Aktualität der Ereignisse in die Karten. Die bis dahin existierende Dienstvereinbarung mit den Ausnahmeregelungen von der Kirchenzugehörigkeitspflicht lief zum 1. Januar 2015 aus, ohne dass bis dahin eine neue abgeschlossen war. Damit gab es faktisch keine Ausnahmeregelungen mehr. Diese Tatsache nahm meine Mitarbeitervertretung strategisch auf und ging zum ›Dienst nach Vorschrift‹ über, indem sie alle (!) Einstellungsanträge ohne Kirchenzugehörigkeit ablehnte. Dies taten wir natürlich nicht, weil wir die Kirchenzugehörigkeit für richtig hielten, sondern um den Druck auf Vorstand und Gesamtmitarbeitervertretung zu erhöhen, zu einer Regelung zu kommen. Zum Glück schlossen sich uns fast alle anderen Mitarbeitervertretungen der ESA an. Es gab dann tatsächlich ziemlich schnell eine neue Regelung. Es ist eine Dienstvereinbarung, die kurz,

knapp und norddeutsch regelt:

- > dass Mitarbeitende dem Leitbild der ESA verpflichtet sind und ihm nicht entgegen handeln sollen,
- > dass es ›wünschenswert‹ ist, dass Mitarbeitende Mitglied einer Evangelischen Kirche oder einer anderen, der ACK angehörenden christlichen Kirche sind,
- > dass sie bei Veränderung der Kirchenmitgliedschaft den Kontakt zur Vorgesetzten aufnehmen müssen, damit diese ihnen die im Leitbild der ESA zu findenden Aussagen zur christlichen Werterhaltung erläutert. Eine Niederschrift der Kenntnisaufnahme geht dann in die Personalakte.

Diese Regelung ist zunächst bis Mitte 2018 befristet.

Gibt es Ausnahmen von der Ausnahme?

Ja, die gibt es. Die Leitungsebene (Bereichsleitungen, Geschäftsführungen und Vorstand) wollte man weiterhin an die Kirchenzugehörigkeit binden, die mittlere Leitungsebene (leitende Mitarbeitende) hingegen nicht.

Wie hat die Mitarbeiterschaft die Veränderung aufgenommen?

Wie man sich vorstellen kann, zum großen Teil mit Freude und Erleichterung. Es gab allerdings auch kritische Stimmen in der Mitarbeiterschaft, die meinten, dies würde zu Lasten der diakonischen Identität der Stiftung gehen.

Ist ein solcher Identitätsverlust eingetreten?

Nein. Man muss das doch einmal nüchtern betrachten: Der Wegfall der Kirchenzugehörigkeitspflicht ist die Abschaffung eines Formalismus, der eine Haltnungsfrage auf eine reine Mitgliedschaftsfrage reduziert hat. Das hat meines Erachtens nichts mit gelebter diakonischer Identität zu tun.

Hat es in der Folge Kirchenaustritte gegeben?

Ja, allerdings nicht in der Größenordnung, die zu erwarten war. Etwa ein Jahr vorher hat ver.di eine Befragung zur Kirchenzugehörigkeitspflicht bei den ESA-Mitarbeitenden durchgeführt. Eine überwältigende Mehrheit der Befragten hatte in ihr erklärt, aus der Kirche auszutreten, wenn diese Pflicht fallen würde. Glücklicherweise hinderte diese ›Horrorvision‹ Vorstand und Stiftungsrat nicht daran, an ihrem Vorhaben festzuhalten.

Interessant ist ja die Frage, woran es liegt, dass sich die Kirchenaustritte nach dem Fall der Zugehörigkeitspflicht in Grenzen hielten, nachdem für viele vorher feststand, austreten zu wollen. Ich hatte zu diesem Thema mit einigen Kollegen/innen gesprochen, die diesen angekündigten Schritt nicht vollzogen haben. Sie meinten, dass durch den Wegfall des Zwangs, einer Kirche angehören zu müssen, eine neue Freiheit für sie entstanden war. Sie konnten jetzt plötzlich ohne Druck und Groll auf die ESA für sich prüfen, ob für sie eine weitere Kirchenzugehörigkeit in Frage käme. Der zwingende Zusammenhang von Mitgliedschaft und Anstellungsverhältnis war nicht mehr da.

Wie wurde mit Kirchenaustritten umgegangen?

Meines Wissens nach so, wie es in der Dienstvereinbarung geregelt ist: Die Vorgesetzten wurden informiert und versuchten – schlecht geschult, wie sie es zu diesem Zeitpunkt waren – so gut es geht, die christliche Werterhaltung des Leitbildes zu erläutern. Kündigungen gab es keine. Diese wären nach dem Wortlaut und der Haltung der DV rechtlich auch nicht mehr möglich, es sei denn, der Austritt aus der Kirche wird als ein sogenannter ›aggressiver Akt‹ vollzogen.

Oben Genanntes macht deutlich, dass die Regelungen der DV natürlich schon irgendwie gelebt werden müssen, sprich: die mittlere Leitungsebene, die nicht aus Vollblut-Theologen/innen besteht, braucht Tools, wie sie ein Leitbild erläutern können. Da ist meines Erachtens doch noch einiges nachzuarbeiten.

Wie viele Ihrer Mitarbeitenden sind in einer christlichen Kirche, und hat sich die Quote seit 2015 deutlich verändert? Gibt es Hinweise auf eine bestimmte Verteilung über die verschiedenen Berufsgruppen?

Da muss ich leider passen. Ich beobachte keine fundamentalen Einschnitte in die Kirchenmitgliedschaftsquote. Anfänglich haben wir bei unseren Besuchen in den Betriebstätten viele Fragen der Kollegen/innen zum Thema. Auch dazu, wie man denn jetzt praktisch aus der Kirche austreten kann. Seit einiger Zeit ist Ruhe in diese Thematik eingekehrt, und die Welt (inklusive Kirche) dreht sich – für viele wahrscheinlich völlig überraschend – immer noch ...

›Das diakonische Profil sichtbar zu machen und gleichzeitig marktwirtschaftliche Ausrichtungen zu verfolgen, ist sicherlich auch keine dankbare Kombination.«



Festzustellen ist allerdings, dass es nun doch häufiger als früher Einstellungsanträge ohne Kirchenzugehörigkeit gibt.

Auch bezüglich des § 10 MVG, der die Kirchenzugehörigkeit von Mitarbeitervertretern regelt, gilt bei Ihnen in der Nordkirche eine weniger strenge Regelung. ›Einfache‹ Mitglieder der Mitarbeitervertretung müssen keiner christlichen Kirche angehören, bei dem/der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung gibt es eine Soll-Regelung. Sind in der ESA die MAV-Vorsitzenden in einer christlichen Kirche?

Na, na, na ... Wenn es anders wäre, würde ich das doch nicht in AuK publizieren ...

Diese noch sehr neue Regelung ist aus meiner Sicht völliger Murks! Sie versucht, massiv in die Gestaltungsautonomie der Mitarbeitervertretungen einzugreifen, denen man vorschreiben will, wen sie zur Vorsitzenden wählen dürfen. Und selbst das bekommen die in der Synode nicht vernünftig hin. Was passiert denn, wenn Mitarbeitervertretungen Konfessionslose zu Vorsitzenden wählen? Ist dann der MAV-Beschluss höher zu bewerten als die Soll-Regelung? Das ist ein typisches Beispiel für die kirchliche Hilflosigkeit darin, Mitbestimmungsrechte zu gestalten. Es ist ein Grauen ...

Die Loyalitätsrichtlinie der EKD und auch das geplante Gesetz der Nordkirche zu den Loyalitätsanforderungen verlangt von der Dienststelle, die christliche Prägung sichtbar zu machen. Geschieht das, und wenn, wie?

Dies geschah vor dem Wegfall der Kirchenzugehörigkeitspflicht ebenso wie jetzt danach. Auf der Ebene der jeweiligen (Tochter-)Firma eher weniger, da dort in der Regel wenig bis gar keine Funktionsträger sitzen, die dies theologisch voranbringen könnten.

Auf der Stiftungsebene ist der Wille spürbar, das diakonische Profil der ESA sichtbar zu machen. Ob dies durch gemeinsames Feiern oder durch identifizierbare christlich geprägte Veranstaltungen gelingt, mag jeder für sich beantworten. Ich persönlich finde die christliche Prägung für mich immer in den Momenten am spürbarsten, wenn die ESA sich kritisch (und dann eben auch demutsvoll) mit Verfehlungen in ihrer eigenen Geschichte auseinandersetzt (sei es der zu Zeiten der Euthanasie oder der ›Anstaltszeit‹ der jüngeren Vergangenheit).

Das diakonische Profil sichtbar zu machen und gleichzeitig marktwirtschaftliche Ausrichtungen zu verfolgen, ist sicherlich auch keine dankbare Kombination, die immer überzeugend gelingt.

Ihr Arbeitgeber meint, es sei entscheidend, dass die Mitarbeiter sich mit den christlichen und diakonischen Werten identifizieren, und nicht, dass sie Mitglieder einer bestimmten Kirche seien. Hat sich in Ihrer Wahrnehmung durch die Abschaffung der Einstellungs Voraussetzung Kirchenmitgliedschaft hinsichtlich des diakonischen Profils der Evangelischen Stiftung Alsterdorf etwas geändert?

Das finde ich nicht. Ich bin der Überzeugung, dass die ESA durch ihren auf Freiheit setzenden Diskurs dazugewonnen hat, indem sie sich nicht mehr an der Trivialisierung vom Christsein beteiligt. Oder anders herum: Mitzubekommen, dass sich Menschen, die in der ESA arbeiten wollen, entgegen ihrer ureigensten Überzeugungen taufen ließen, also Kirchenmitglied wurden (und dies dann oft mit einer absoluten inneren Wut auf den ganzen Apparat ›Kirche‹), tat mir als Christ weh und hat mich auch wütend gemacht. Nicht auf die, die sich taufen ließen, sondern auf ein System, das die Gesinnungsfrage, die weltanschaulich geprägte Arbeitgeber an ihre Mitarbeitenden richten, auf eine reine ›Mitglied: Ja/Nein‹-Frage reduziert, statt zu fragen: ›Wer bist Du‹ und ›Was bringst Du mit?‹

Interviewpartner



A N D R E A S
L O E D I N G

Vorsitz
Mitarbeitervertretung
Alsterdorf Assistenz Ost

+ Synopse

Loyalitätsrichtlinien / Grundordnung

Begründung des Arbeitsverhältnisses

›Loyalitätsrichtlinie EKD‹ vom 9. Dezember 2016

- > Grundsätzlich Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, erforderlich
- > Abweichung möglich, sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist
- > Uneingeschränkte Verpflichtung zur Kirchenmitgliedschaft für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind
- > Für die Dienststellenleitung können auch Personen eingestellt werden, die einer ACK-Kirche angehören oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören (...)
- > Grundsätzlich nicht in Betracht kommt, wer aus der evangelischen Kirche (...) ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.

›Loyalitätsrichtlinie EKD‹ vom 1. Juli 2005

- > Grundsätzlich Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist, erforderlich
- > Abweichungen möglich für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind und wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. Dann ACK-Kirchen oder Vereinigung Evangelischer Freikirchen
- > MA ohne Kirchenmitgliedschaft im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes
- > Ungeeignet sind Personen, die aus der evangelischen Kirche ausgetreten sind, ohne in eine andere Mitgliedskirche der ACK oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 27. April 2015

- Der kirchliche Dienstgeber muss darauf achten, dass
 - > alle MA die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen
 - > Bewerber befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden
 - > pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen werden, die der katholischen Kirche angehört
 - > alle MA ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
 - > für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

Während des Arbeitsverhältnisses

›Loyalitätsrichtlinie EKD‹ vom 9. Dezember 2016

- > Alle MA übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben und haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten
- > Alle MA sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird
- > Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. Nicht-Christinnen und Nicht-Christen haben die evangelische Prägung zu achten.

›Loyalitätsrichtlinie EKD‹ vom 1. Juli 2005

- > Alle MA übernehmen Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben und haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten
- > Von evangelischen MA wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht
- > Von christlichen MA wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten
- > Nichtchristliche MA haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 27. April 2015

- > Alle MA 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
- > Nicht-katholische christliche MA sollen die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen
- > Katholische MA sollen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst (...) ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende MA sowie für MA im erzieherischen Dienst
- > Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

Verstöße

›Loyalitätsrichtlinie EKD‹ vom 9. Dezember 2016

- > Durch Beratung und Gespräch soll auf die Beseitigung des Mangels hingewirkt werden
- > Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann
- > Für den weiteren Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kommt nicht in Betracht, wer während des Arbeitsverhältnisses aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen ACK-Kirche oder einer der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angeschlossenen Kirche zu erwerben
- > Ebenso: Austritt aus einer ACK-Kirche oder einer Kirche, die der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angeschlossen ist
- > Ebenso ungeeignet ist, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

›Loyalitätsrichtlinie EKD‹ vom 1. Juli 2005

- > Durch Beratung und Gespräch soll auf die Beseitigung des Mangels hingewirkt werden
- > Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann
- > Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer anderen als der evangelischen Kirche austritt
- > Kündigungsgrund ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 27. April 2015

- > durch Beratung muss versucht werden, dass der MA den Mangel auf Dauer beseitigt
- > Es ist zu prüfen, ob schon ein 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. Mögliche Gründe:
Alle Mitarbeiter:
 - > das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der kath. Kirche (...)
 - > schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen (...)
 - > das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche, Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche
 - > die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu kath. Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang,
- Katholische Mitarbeiter:**
 - > Austritt aus der katholischen Kirche
 - > Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (...) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung (...) objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft (...) zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen
 - > das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft, wenn diese Handlung (...) objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

Dies ist eine Kurzfassung.
Die komplette Synopse finden Sie
im Internet unter:
[https://www.kellnerverlag.de/
media/wysiwyg/Synopse_Loyalitaet_
kath_komplett.pdf](https://www.kellnerverlag.de/media/wysiwyg/Synopse_Loyalitaet_kath_komplett.pdf)

Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung über die Zusatzversorgungskassen



*Sprechergruppe vor der Geschäftsstelle der Buko:
Nicole Müller
(Leitung der Geschäftsstelle),
Lothar Germer,
Sonja Gathmann,
Siegfried Löhlaus,
Hans Appel und
Manfred Quentel*

Die Bundeskonferenz hat sich auf ihrer letzten Klausurtagung unter anderem mit der betrieblichen Zusatzversorgung befasst.

Dabei ist deutlich geworden, dass die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung über die Zusatzversorgungskassen gar nicht hoch genug bewertet werden kann. Sie gehört zu den besten Alterssicherungssystemen außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung.

In den letzten Jahren gab es immer wieder Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern über die Finanzierung dieser Alterssicherung. Die Höhe der Beiträge der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung legen die Verwaltungsräte der jeweiligen Zusatzversorgungskassen fest. In den meisten Kassen gibt es keinerlei Arbeitnehmerbeteiligung hinsichtlich der Festlegung der Beiträge.

Auf der anderen Seite gibt es kaum ArbeitnehmerInnen, die sich nicht an den Beiträgen beteiligen müssen. Manche müssen das durch festgelegte Beträge, manche müssen die Hälfte eines bestimmten Betrags übersteigenden Satz zahlen. Bei manchen ist diese ›Zuzahlung‹ gedeckelt, bei manchen nicht. Die Pflicht der Beteiligung und die Art und Weise werden in Tarifverträgen oder durch Arbeitsrechtliche Kommissionen festgelegt. Aktuell hat das Vorgehen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland gezeigt, dass die Regelungen dieser Beteiligung auch gänzlich ohne Einflussnahme der ArbeitnehmerInnen festgelegt werden (können).

Dem Verband diakonischer Dienstgeber Deutschland ist die Zusatzversorgung in ihrer jetzigen Gestalt ein Dorn im Auge und wird als Wettbewerbsnachteil empfunden. Deshalb versucht der Verband, die Kosten dafür zu senken; auch indem er dafür eintritt, die Leistungen zu kürzen. Das wäre allerdings verheerend. Viele Teilzeitbeschäftigte in Pflege, Betreuung und Erziehung – auch Fachkräfte – würden dann im Alter nur Grundsicherung erhalten.

Die Bundeskonferenz wird sich deshalb intensiv mit dem Thema befassen, um Informationen zusammenzustellen, die den Arbeitsgemeinschaften/ Gesamtausschüssen helfen können, ihren Gremien und damit auch den Beschäftigten die Wichtigkeit der zusätzlichen Altersversorgung zu erläutern. Weiterhin soll versucht werden, Strategien zu entwickeln, um VertreterInnen der Beschäftigten in die Gremien zu bekommen, die über die Höhe der Beiträge für die Zusatzversorgung entscheiden.

Buko
agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Die Bundeskonferenz wird über ihre Arbeit und Aktionen in weiteren Ausgaben der Arbeitsrecht+Kirche informieren. Für den dazu zur Verfügung gestellten Raum bedankt sich die Sprechergruppe bei dem Verantwortlichen und dem Verlag.

›Darf's ein bisschen mehr sein?‹ Loyalitätsanforderungen in Bayern moderat gelockert

HERBERT DEPPISCH

Zum 1. Juli 2017 ist für die Evangelische Kirche in Bayern (ELKB) und das Diakonische Werk die Loyalitätsordnung (Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit – ARR Berufliche Mitarbeit) neu gefasst worden. Sie gilt für 89.000 Beschäftigte in der Diakonie und 28.000 in der verfassten Kirche. Die Änderung erfolgte einvernehmlich zwischen Diakonischem Rat, Landeskirchenrat und Landessynodalausschuss.

§ 4 der bayerischen Loyalitätsordnung stellt den Kern der Loyalitätsordnung dar. Bis Ende Juni 2017 gab es folgenden Dreischritt:

- > 1. Aufgaben in Verkündigung, Seelsorge und katechetischer Unterweisung und in der Regel auch in Leitungsfunktionen können nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anvertraut werden, die (im weitesten Sinne) evangelisch sind.
- > 2. Soweit für andere Aufgaben keine evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen sind, sollen Beschäftigte eingestellt werden, die einer Kirche angehören, die Mitglied in der ACK ist (ACK = Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen).
- > 3. Die Einstellung von Beschäftigten ohne Konfession soll grundsätzlich nicht erfolgen. Eine Ausnahme ist nur zulässig, wenn keine besonderen Loyalitätsanforderungen gestellt werden.

Soweit die bisherige Regelung.

Seit dem 1. Juli 2017 gibt es nun eine – aus Sicht des Autors äußerst zurückhaltende – ›Modifikation‹ der Einstellungspraxis. Die Änderung öffnet zunächst die bisher engen Vorgaben und behält den Dreischritt grundsätzlich bei:

- > 1. Aufgaben in Verkündigung, katechetischer Unterweisung und in **herausgehobenen**¹ Leitungsfunktionen sind evangelischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorbehalten.
- > 2. Für Aufgaben der Seelsorge und für **nicht herausgehobene** Leitungsfunktionen gilt erst mal Punkt 1. Allerdings dürfen ›im begründeten Ausnahmefall‹ auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden, die einer ACK-Kirche angehören. Aber nur, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
 - a) Es können keine geeigneten Personen gewonnen werden, bei denen Punkt 1 zutrifft **oder**
 - b) wenn sie ›eine deutlich bessere Eignung aufweisen **und** erwarten lassen, dass sie einen wirkungsvolleren Beitrag² zur Erfüllung des kirchlich-diakonischen Auftrags leisten werden.‹
- > 3. Für die Übertragung anderer Aufgaben gilt Punkt 2 entsprechend. Im ›begründeten Ausnahmefall‹ dürfen diese Aufgaben auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen werden, die keiner ACK-Kirche angehören (also konfessionslos oder nichtchristlich).

›Behutsame Öffnung für Nichtchristinnen und Nichtchristen



Dies gilt, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- a) Es können keine geeigneten Personen gewonnen werden, bei denen Punkt 2 zutrifft ›und der Dienst sonst nicht oder nur eingeschränkt aufrechterhalten werden könnte‹ **oder**
 - b) an die Beschäftigten ›aufgrund ihrer Tätigkeiten einfache kirchliche Loyalitätsanforderungen³ gestellt werden **und** sie für die Erfüllung der Aufgaben **deutlich besser geeignet** sind.⁴
- › 4. Als weitere Vorgabe für die Personalverantwortlichen in Kirche und Diakonie wurde hinzugefügt: ›In jedem Einzelfall sind die wahrzunehmenden Aufgaben und das jeweilige Umfeld unter Beachtung der Größe der Einrichtung und ihres sonstigen Personalbestandes zu berücksichtigen. Die evangelische Prägung einer Einrichtung darf in keinem Fall beeinträchtigt werden.‹⁵

Formuliert wird also einerseits die grundsätzliche Öffnung für nichtchristliche Beschäftigte, um andererseits engste Bedingungen aufzustellen, unter denen diese Öffnung stattfinden darf. Man liest also zwischen den Zeilen der Neuregelung ständig ein ›Ja, aber ...!‹.

Doch damit nicht genug. Um die Einrichtungen vor dem eventuell drohenden Verlust ihres evangelischen Profils zu schützen, gibt es in § 5 der Ordnung die ergänzende Vorschrift für alle Arbeitgeber in Kirche und Diakonie Bayern, dass sie ›geeignete Maßnahmen zum Kennenlernen des Auftrags und der Identität der Einrichtung ergreifen.‹⁶ Dabei sind insbesondere die (...) Loyalitätsanforderungen (...) zu berücksichtigen. Die Teilnahme (...) ist (...) verpflichtend.‹ Und noch ein Stückchen mehr: In § 6 wurde ergänzt: ›Die (...) formulierten Loyalitätsverpflichtungen haben die Beschäftigten vor der Beschäftigungsaufnahme schriftlich zu bestätigen.‹ Also keine Stunde Tätigsein ohne die Garantie, dass die Beschäftigten die Loyalitätsanforderungen ausdrücklich anerkennen.

Was ist die Quintessenz? Öffnung ja – aber auf keinen Fall so weit, dass das evangelische Profil der Einrichtung in Frage gestellt werden könnte. Im Vergleich zur Richtlinie des Rates der EKD (1. Januar 2017 in Kraft getreten) ist die Reichweite der bayerischen ARR Berufliche Mitarbeit deutlich geringer. In Bayern haben die verantwortlichen Gremien fast zwei Jahre

um die Neuregelung gerungen. Da gab es hohe Erwartungen. Herausgekommen ist aus Sicht des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Bayern ›Kein großer Wurf‹ – so die Presseerklärung Mitte Mai 2017 (www.gamav-bayern.de/diakonie/seite/stellungnahmen).

Was war eigentlich der Anlass für den Beschluss der ARK Bayern? Da hat die ARK nicht lange drumherum geredet: Der Arbeitsmarkt war's! Der Arbeitsmarkt, der nicht mehr genügend Pflegebeschäftigte und Beschäftigte im Erziehungsbereich liefert, so jedenfalls die Presseerklärung vom 2. Mai 2017. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht also die Öffnung der Loyalitätsanforderungen. Der Gesamtausschuss Diakonie Bayern hätte sich hier ›eine deutlich weitergehende ›Willkommenskultur‹ für nichtchristliche Beschäftigte gewünscht.‹⁷

Zwei Themen, die mit der Öffnung zusammenhängen, fehlen im ARK-Beschluss allerdings:

- › 1. Wenn es künftig mehr Nichtchristen in Diakonie- und Kirchen-Einrichtungen gibt, wird es auch mehr MAV-Mitglieder ohne Taufschein geben. Was ist dann mit dem Ausschluss des passiven Wahlrechts für Nichtchristen (§ 10 Abs. 1 Buchst. b MVG) bei den MAV-Wahlen?
- › 2. Die Tatsache, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Konfession zwar eingestellt werden können, der Austritt aus der Kirche aber zu einer fristlosen Kündigung führt, ist für viele Beschäftigte nicht nachvollziehbar und bleibt ein ungelöster Widerspruch.

Also Öffnung der Loyalitätsanforderungen: Ja, aber (erst mal) nicht für das (herausgehobene) Amt der MAV-Mitglieder. Und es gibt auch kein Pardon für Beschäftigte, die sich von ihrer christlichen Kirche lossagen.

Spätestens hier ist zu spüren, welche Sorge die Verantwortlichen umtreibt. Das gilt für den Rat der EKD gleichermaßen wie für Kirche und Diakonie in Bayern: Damit die EKD, damit die ELKB nicht den – aus ihrer Sicht vorhandenen – arbeitsrechtlichen Sonderstatus verliert, muss sie an verschiedenen Stellen der Loyalitätsordnung sicherstellen, dass die ›evangelische Prägung‹ und die ›glaubwürdige Ausübung des Dienstes‹ keinesfalls beeinträchtigt wird. Andernfalls laufe die Kirche Gefahr, all die aus ihrer Sicht wichtigen arbeitsrechtlichen Privilegien – sie nennen es ›Selbstbestim-

¹ Alle Hervorhebungen sind durch den Autor erfolgt.

² In den verbindlichen Auslegungs- und Anwendungshinweisen heißt es dazu: Ein wirkungsvollerer Beitrag sei dann ›zu erwarten, wenn als Ergebnis einer Gesamtschau der fachlichen Qualifikation und persönlichen Eignung zu erwarten ist, dass der Bewerber oder die Bewerberin trotz fehlenden evangelischen Bekenntnisses als Teil der in der jeweiligen Dienststelle gelebten christlichen Dienstgemeinschaft der Erfüllung des kirchlichen Auftrags deutlich mehr dienen wird als eine konkurrierende Person mit evangelischem Bekenntnis. Von der für die Einstellungsentscheidung zuständigen Person wird erwartet, dass sie eine umfassende Würdigung und Abwägung der Stärken und Schwächen der für die Wahrnehmung einer Aufgabe in Frage kommenden Personen vornimmt.‹ Da haben die Personalverantwortlichen etwas mehr zu tun, wenn sie diese Vorgabe ernst nehmen!

³ Definition der ›einfachen kirchlichen Loyalitätsanforderungen‹ (Auslegungs- und Anwendungshinweise): Solche einfachen Anforderungen ›werden an Mitarbeitende gestellt, die schlichte Unterstützungsaufgaben wahrnehmen, also für das rein praktische Funktionieren einer Einrichtung zuständig sind und insbesondere keine repräsentierenden Aufgaben haben oder mit vertraulichen Informationen in Berührung kommen.‹ Hier kann man zwischen den Zeilen lesen: Die sind ja nicht so wichtig!

⁴ Die Auslegungs- und Anwendungshinweise ordnen anschließend den abgestuften Loyalitätskategorien sogar konkrete Aufgaben und Tätigkeiten zu: 1. Verkündigung, katechetische Unterweisung, herausgehobene Leitung. 2. Seelsorge und sonstige Leitungsfunktionen. 3. Andere Aufgaben. 4. Aufgaben, mit deren Wahrnehmung einfache Loyalitätsanforderungen verbunden sind. Dazu gehören etwa: Botin, Druckerin, Hauswirtschaftsmitarbeiterin, Küchenhelferin, Raumpflegerin, Wäscherei, Arbeiterin.

⁵ In den Auslegungs- und Anwendungshinweisen heißt es außerdem: ›Die Begründung von Ausnahmen vom Konfessionserfordernis muss in jedem Fall schriftlich dokumentiert werden.‹ Auch hier mehr Arbeit für die Personalverantwortlichen!

⁶ Anwendungshinweis: ›Im Regelfall müssen innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres Maßnahmen im Umfang von zwei Arbeitstagen vorgesehen werden.‹

⁷ Pressemeldung Mitte Mai 2017.

8 ›Dieser grundlegende Auftrag konkretisiert sich in jeder einzelnen Einstellungsentscheidung in der Pflicht, zu prüfen, inwieweit der Gesamt-Personalbestand das evangelische Profil (noch) trägt.‹ So die Auslegungs- und Anwendungshinweise.

9 Nürnberger Nachrichten, 8. Mai 2017, S. 6.

10 Nadja A. Mayer in Sonntagsblatt Nr. 19 vom 14. Mai 2017, S. 3.

11 Meldung auf der website des GAMAV Diakonie Bayern: www.gesundheit-soziales-bayern.verdi.de/branchen/kirchen/++co++214d9a6e-3709-11e7-9a02-525400423e78 (zuletzt abgerufen: 29.05.2017).

mungsrecht‹ und ›Kirchenautonomie‹ – zu verlieren. Eine für die Kirchen unerwünschte Rechtsprechung, etwa auf europäischer Ebene, ist durchaus vorstellbar.

Daher lautet eine weitere Quintessenz: Behutsame Öffnung für Nichtchristinnen und Nichtchristen – ja! Aufgabe der arbeitsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen – nein! So heißt es in den bayerischen ›Auslegungs- und Anwendungshinweisen‹ in aller Klarheit: ›Es ist Aufgabe der Leitungsorgane, in jedem Fall sicherzustellen, dass der evangelische Charakter kirchlicher und diakonischer Einrichtungen gewahrt und erkennbar bleibt.‹⁸

Heftige Kritik an der Neuregelung übte der konservative ›Arbeitskreis Bekennender Christen‹ (ABC) in Bayern. Vorsitzender Till Roth betonte: ›Sollte es nicht genügend Christen für Stellen in Kirche und Diakonie geben, müsse sich die Kirche von Einrichtungen trennen.‹⁹ Ein Kommentar im Sonntagsblatt beklagt

die ›Verwässerung des christlichen Profils‹ und fordert sogar: ›Von daher wäre es besser, die ACK-Klausel zu verschärfen, statt sie zu lockern.‹¹⁰ Aus einer ganz anderen Ecke stammt folgende Einschätzung: ›Die Fachkommission Evangelische Kirche und Diakonie von ver.di Bayern sieht im Beschluss der ARK einen weiteren Versuch, die Privilegien des dritten Weges und der Sonderstellung der Kirchen mit allen Mitteln aufrechtzuerhalten, statt, wie in Niedersachsen und anderswo bereits erfolgreich geschehen, mit der Gewerkschaft ver.di über Tarifverträge zu verhandeln und damit einen Dialog auf Augenhöhe zu vereinbaren.‹¹¹



MAV-Vorsitzender im Diakonischen Werk Würzburg und Vorsitzender des Gesamtausschusses Diakonie Bayern

HERBERT DEPPISCH

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Michael Heinrich, Klaus Kellner, Annette Klausing, Berno Schuckart-Witsch, Erich Sczepanski, Nora Wölfl

+ Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de

+ Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058

+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung:

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen, + Bezugspreis: Einzelheft Euro 15,-, Abonnement: pro Jahr Euro 60,- inkl. A+K-Schnelldienst

+ Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet.

Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.

Diese Broschüre wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

+ Synopse

Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung

Dass die Kirche und vor allem ihre diakonischen/karitativen Einrichtungen ihre Türen nach und nach auf für nichtchristliche MitarbeiterInnen öffnen, erleben wir vielerorts. Aber was ist mit der Arbeit in der Mitarbeitervertretung? Wir haben hier die landeskirchlichen Regelungen aufgelistet.

MVG-EKD

1. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag
 - a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
 - b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.
2. Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
 - a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchenge-meindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

Ev. Landeskirche Anhalts

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Ev. Landeskirche in Baden

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Ev.-luth. Kirche in Bayern

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

§ 1 (zu §§ 10, 11 und 23 MVG-EKD)

1. Mitglieder einer Mitarbeitervertretung müssen grundsätzlich Mitglied einer Kirche sein, die Mitglied im Ökumenischen Rat Berlin-Brandenburg oder einer Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in einer anderen Gliedkirche oder einem anderen Bundesland ist. Wenn die Verhältnisse eines Trägers oder einer Einrichtung es erfordern, kann hiervon auf Antrag des Trägers im Einzelfall abgewichen werden. In diesem Fall ist bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung (§ 11 MVG-EKD) sicherzustellen, dass die Mitarbeitervertretung zu mehr als der Hälfte aus Mitgliedern besteht, die die Voraussetzung von Satz 1 erfüllen. Die Einzelheiten des Verfahrens und der Wahl regelt das zuständige Organ des Diakonischen Werkes.
2. Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (§ 23 MVG-EKD) muss Mitglied einer Kirche nach Absatz 1 sein.

Bremische Ev. Kirche

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Ev.-reformierte Kirche

§ 3 (zu § 10 Abs. 1 Buchstabe b)

Die in § 10 Absatz 1 Buchstabe b genannte Voraussetzung zur Wählbarkeit entfällt.

Diakonie Hessen

§ 3 Wählbarkeit

1. Die in § 10 Absatz 1 Buchstabe b MVG-EKD genannte Voraussetzung der Wählbarkeit entfällt, sofern die Kirche am Sitz des jeweiligen Rechtsträgers keine entsprechende Regelung vorsieht. Dies gilt nicht für die Wahl in den Gesamtausschuss.
2. Die Abweichung von § 10 Absatz 1 Buchstabe b MVG-EKD wird rechtzeitig vor der nächsten Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen überprüft.

Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Ev. Kirche in Hessen und Nassau

§ 9 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

2. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag voll geschäftsfähig sind und seit 6 Monaten der Dienststelle angehören.

Lippische Landeskirche

§ 3 (zu § 10 Abs. 1 Buchstabe b)

Die in § 10 Abs. 1 Buchstabe b) genannte Voraussetzung zur Wählbarkeit entfällt.

Ev. Kirche in Mitteldeutschland

§ 4 Wählbarkeit

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (ee) Das Erfordernis für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung gemäß § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt für den Bereich der Landeskirche

mit ihren Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und kirchlichen Verbänden und nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen für das Diakonische Werk.

2. In Einrichtungen, Werken, Verbänden und sonstigen Diensten des Diakonischen Werkes kann die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beim Landeskirchenamt beantragen, dass jeweils für die Dauer einer Amtszeit die Anwendbarkeit des § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD ausgesetzt wird. Im Antrag ist darzulegen, warum von dem Erfordernis nach Absatz 1 abgewichen werden soll. Hierbei ist das Verhältnis zwischen der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und der Anzahl jener Mitarbeiter darzulegen, die einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, angehören. Der Antrag soll spätestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Wahltermin gestellt werden. Dem Antrag ist eine zuvor eingeholte schriftliche Stellungnahme der anderen antragsberechtigten Partei beizufügen. Diese hat die Stellungnahme nach Aufforderung binnen zwei Wochen abzugeben, ansonsten entfällt vorgenanntes Erfordernis nach Satz 4.

Die antragstellende Partei leitet sodann ihren Antrag und die Stellungnahme über das Diakonische Werk an das Landeskirchenamt weiter.

3. Wenn das Diakonische Werk und die jeweils andere antragsberechtigte Partei dem nach Absatz 2 gestellten Antrag zustimmen, ist dem Antrag zu entsprechen, andernfalls entscheidet das Landeskirchenamt über den Antrag nach billigem Ermessen nach Lage der Akte. Hierbei ist das Verhältnis zwischen der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und der Anzahl der Mitarbeiter, die einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, angehören, bei der Entscheidung angemessen zu berücksichtigen.

Das Landeskirchenamt kann in seiner Entscheidung zur Auflage machen, dass zumindest ein Mitglied oder die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Glied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

4. Anlässlich der Übernahme neuer Einrichtungen im Diakonischen Werk oder der Übernahme neuer Arbeitsbereiche durch Einrichtungen, Werke, Verbände oder sonstiger Dienste des Diakonischen Werkes kann der übernehmende Träger beim Landeskirchenamt einen Antrag auf Aussetzung des § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD stellen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Ev.-luth. Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) § 6 Wählbarkeit (zu § 10 Absatz 1 MVG-EKD)

1. Wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 9 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen wählbar, auch wenn sie nicht Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.
2. Die bzw. der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung nach § 23 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD soll Mitglied einer Kirche oder Gemeinschaft nach Absatz 1 sein.

Ev. Kirche der Pfalz

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Ev. Kirche im Rheinland

§ 3 AG.MVG-EKD

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)

§ 10 Abs. 1 Buchst. b) MVG-EKD findet keine Anwendung.

Ev.-luth. Landeskirche Sachsens

§ 4 (zu § 10 Abs. 1 Buchst. b MVG-EKD)

Für Einrichtungen, die nach dem 03.10.1990 von Mitgliedern des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens e. V. in ihre Trägerschaft übernommen worden sind, werden die in § 10 Abs. 1 Buchst. b des Mitarbeitervertretungs-

gesetzes genannten Vorschriften über die Voraussetzung für die Wählbarkeit für den Zeitraum von zwei Wahlperioden (vgl. § 15 MVG-EKD) nicht angewandt.

Ev. Kirche von Westfalen

§ 4 AGMVG

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)

§ 10 Absatz 1 Buchstabe b erster Halbsatz MVG-EKD wird nicht angewendet.

2. Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
- infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

Ev. Landeskirche in Württemberg

Übernahme von § 10 MVG-EKD

Zu § 10 Abs. 1:

7. Glieder einer christlichen Kirche im Sinne von § 10 Abs. 1 MVG. Württemberg sind Angehörige einer Kirche oder Religionsgemeinschaft, deren Taufe ökumenisch als christliche Taufe anerkannt wird.
8. Der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) gehören zur Zeit an:
- Arbeitsgemeinschaft Anglikanisch-Episkopaler Gemeinden in Deutschland
 - Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Gemeinden in Deutschland
 - Armenisch-Apostolische Orthodoxe Kirche in Deutschland
 - Äthiopisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland
 - Bund Evangelisch-freikirchlicher Gemeinden in Deutschland (Baptisten)
 - Die Heilsarmee in Deutschland
 - Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen
 - Evangelisch-methodistische Kirche
 - Evangelische Brüderunität Herrnhuter Brüdergemeine

- j) Evangelische Kirche in Deutschland (mit ihren Gliedkirchen)
 k) Katholisches Bistum der Alt-Katholiken in Deutschland
 l) Koptisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland
 m) Mülheimer Verband Freikirchlich-Evangelischer Gemeinden
 n) Orthodoxe Bischofskonferenz in Deutschland
 o) Römisch-katholische Kirche
 p) Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)
 q) Syrisch Orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland
 Als Gastkirchen:
 aa) Apostolische Gemeinschaft
 bb) Bund Freier evangelischer Gemeinden in Deutschland
 cc) Bund Freikirchlicher Pfingstgemeinden in Deutschland
 dd) Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten
 ee) Freikirchlicher Bund der Gemeinde Gottes
 Die aktuelle Liste der Mitglieder und Gastmitglieder der ACK kann unter www.oekumeneack.de eingesehen werden.

MVG-K (Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen: Ev.-luth. Kirche in Oldenburg, Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Ev.-luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe)

§ 11 Wählbarkeit

(...)

(2) Nicht wählbar sind (...)

4. Mitarbeiter in den Diakonischen Werken und den ihnen angeschlossenen Werken und Einrichtungen, die nicht einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet.

Anmerkung: Die katholische Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) kennt keine entsprechende Regelung.

ACK-Klausel



- ACK-Klausel gilt
 - ACK-Klausel gilt mit Ausnahmebestimmung
 - ACK-Klausel gilt nicht
 - ⊕ Sitz der Kirchenleitungen
- * Im Bereich der Diakonie Hessen ist gem. § 3 die ACK-Klausel nur anzuwenden, wenn die Kirche am Sitz des jeweiligen Rechtsträgers eine entsprechende Regelung vorsieht
- ** Der/die Vorsitzende der MAV soll Mitglied einer ACK-Kirche sein

Loyalität aus der Sicht der Mitarbeitervertretung

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Die kirchliche Prägung einer Einrichtung materialisiert sich unter anderem in dem Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit von MAV-Mitgliedern und in den Anforderungen an die Loyalität der MitarbeiterInnen. Die EKD hat in ihrer Loyalitätsrichtlinie die Anforderungen gelockert. Der Autor diskutiert die Probleme, die sich durch Beibehaltung der sogenannten ACK-Klausel für MAV-Mitglieder ergeben.

Seit sich die Diakonie entsprechend der ›Entfaltung des Sozialstaats‹ hinsichtlich der Vielfalt der Aufgaben und der Zahl der von ihr beschäftigten Arbeitnehmer entwickelt, werden immer auch Menschen beschäftigt, die keiner Kirche angehören, die einem nichtchristlichen Bekenntnis angehören, und auch solche, die sich von einer (christlichen) Kirche abgewandt haben. Da gab und gibt es Einrichtungen, denen die durch Kirchenmitgliedschaft ausgewiesene Bekenntnistreue ihrer Beschäftigten nie wichtig war, und solche, die jedenfalls zur Gewinnung von besonderen Fachkräften darauf verzichtet haben.

Neue Aufgaben in der alten DDR

Solange die Mehrheit der Bevölkerung mehrheitlich einer christlichen Kirche angehörte, war es relativ einfach, eine konfessionell gebundene Belegschaft aufzubauen, und die Beschäftigung von Nichtchristen blieb die Ausnahme. Durch den Zusammenschluss von alten und neuen Bundesländern veränderte sich die Lage schlagartig. Die Bevölkerung der DDR war überwiegend nichtchristlich gebunden. Von den christlich gebundenen Menschen arbeiteten viele in den auch in der DDR existierenden kirchlichen Einrichtungen, so dass in den meist staatlichen Einrichtungen der Wohlfahrt kaum christlich gebundene Arbeitnehmer tätig waren. Ein erheblicher Teil der ehemals staatlichen Einrichtungen wurde von kirchlichen Trägern übernommen, die nun massenweise kirchlich ungebundene Arbeitnehmer beschäftigten und beschäftigen mussten.

Die Kirchen verlieren Mitglieder

In den alten Bundesländern führte der Mitgliederverlust der Kirchen und der zunehmende Fachkraftmangel ebenfalls zu einem deutlichen Anstieg der nicht kirchlich gebundenen Arbeitnehmer.

Die Rolle der Mitarbeitervertretungen

Das vorrangige Interesse der Mitarbeitervertretungen gilt in der Regel erträglichen Arbeitsbedingungen und deshalb der Beschäftigung von qualifizierten Fachkräften, um die Beschäftigten zu entlasten oder wenigstens

›Für die ArbeitnehmerInnen in kirchlichen Einrichtungen spielt die christliche Ausrichtung ihres Arbeitgebers nur eine untergeordnete Rolle.«



nicht noch stärker zu belasten. Im Verhältnis dazu spielt die Frage nach der Kirchenzugehörigkeit für Mitarbeitervertretungen (jedenfalls in der Unternehmensdiakonie) kaum eine Rolle. Befragungen haben wiederholt bestätigt, dass auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen die christliche Ausrichtung ihres Arbeitgeberbetriebs nur eine untergeordnete Rolle spielt.¹

Mitarbeitervertretungen haben sich vielmehr daran gestört, dass mit zweierlei Maß gemessen wird. Auf Unverständnis stößt der Ausschluss von Arbeitnehmern ohne Kirchenzugehörigkeit aus der Arbeit der Mitarbeitervertretung. Denn § 10 Abs. 1 lit. a MVGEKD verwehrt ihnen das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung (sogenannte ACK-Klausel – ACK = Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen). Mancherorts behelfen sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung, indem sie in meist stiller Übereinkunft das ACK-Erfordernis bei MAV-Wahlen ›übersehen‹. Das hilft für den Moment, schafft aber letztlich einen Zustand der schwebenden Unwirksamkeit.

Und Mitarbeitervertretungen stören sich auch daran, dass oft zu beobachten ist, dass Loyalitätsverstöße (insbesondere der Kirchenaustritt) unterschiedlich behandelt werden – je nachdem, wie wichtig eine Fachkraft oder wie beliebt ein Mitarbeiter ist.

In den Mitarbeitervertretungen gibt es deshalb eine breite Bewegung für die Lockerung oder gar Abschaffung der Loyalitätsanforderungen. Dabei ist dies für die Mitarbeitervertretung eine janusköpfige Entwicklung. Der (weitreichende) Verzicht auf die Kirchenzugehörigkeit als Voraussetzung für die Aufnahme oder gar Fortsetzung der Beschäftigung sorgt für Entspannung bei der Fachkräftegewinnung und ›legalisiert‹ eine ohnehin übliche Praxis. Gleichzeitig aber wird den Mitarbeitervertretungen hierdurch ihre Basis entzogen, jedenfalls wenn nicht gleichzeitig die ACK-Klausel entfällt. Wie dramatisch dies sein kann, zeigte sich in den 1990er-Jahren. Damals gab es nicht wenige Einrichtungen in den neuen Bundesländern, in denen insgesamt weniger Christen beschäftigt wurden, als MAV-Mitglieder zu wählen waren. Deshalb waren insbesondere in den neuen Bundesländern Öffnungsmöglichkeiten unverzichtbar, zum Beispiel die in Mitteldeutschland immer noch geltende Möglichkeit, auf Antrag durch die Kirchenleitung von der ACK-Klausel befreit zu werden.

Diese Öffnungsklauseln führen nicht selten zu nur noch als grotesk zu bezeichnenden Ergebnissen: Das Mitarbeitervertretungsrecht in Berlin-Brandenburg lässt zwar die Wahl von nicht christlich Gebundenen zu, verlangt aber, dass der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung ACK-Mitglied ist. Und wenn man kein Kirchenmitglied für diese Funktion findet, dann wählt man eben nur eine oder einen stellvertretenden Vorsitzenden – ohne ACK-Mitgliedschaft.

ACK-Klausel – warum?

Wer nach einer Begründung für die ACK-Klausel sucht, bekommt eine recht formale Begründung: Das Amt als Mitarbeitervertreter sei ein kirchenleitendes Amt – so wie die Tätigkeit im Kirchenvorstand oder höheres.

Das überzeugt wenig. Denn einerseits darf man getrost davon ausgehen, dass ein Kirchenvorstand sehr wohl für die Entwicklung der Gemeinde wichtige Entscheidungen zu treffen hat. Hingegen hat die Mitarbeitervertretung mit ihren im Verhältnis zum Betriebsrat ohnehin deutlich reduzierten Handlungsmöglichkeiten allenfalls kontrollierende, nicht aber gestaltende Möglichkeiten. Das Mitarbeitervertretungsrecht gewährt der Mitarbeitervertretung an keiner Stelle die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu einer Maßnahme zu zwingen, die dieser nicht will. Die Annahme eines kirchenleitenden Amtes erscheint daher abwegig.

Vor allem aber lässt sich die ACK-Klausel nur schwer mit dem in der Präambel verankerten Leitbild der Dienstgemeinschaft² vereinbaren:

› Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Den kirchlichen Auftrag definiert der Kirchengerichtshof als ›drittbezogenen Personaleinsatz‹³, also eine Tätigkeit, die sich (unmittelbar) an die Leistungsempfänger richtet: Patienten, Bewohner usw. Dazu zählen

¹ So die Studie von Beyer/Nutzinger aus dem Jahre 1991: Beyer/Nutzinger, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft, und auch die AuK-Umfrage aus dem Jahr 2008, vgl. AuK, 2009, S. 25 ff.

² Zur Entstehung dieses Leitbildes und deren heutiger Bedeutung vgl. Lührs, Hermann, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Tübingen 2009, S. 115 ff.

³ KGH.EKD, Beschluss vom 25.08.2014, II-0124/W10-14.

Übersicht: Größte Religionsgemeinschaften in Deutschland nach der Wiedervereinigung

Jahr	Gesamtbevölkerung	Konfessionslos	Anteil in %	Römisch-katholisch	Anteil in %
1990	79.753.000	17.865.000	22,4	28.525.000	35,4
1991	80.275.000			28.252.000	35,4
2001	82.440.000			26.288.000	31,9
2006	82.315.000			25.317.000	30,8
2011	80.328.000			24.473.000	30,5
2012	80.524.000	26.500.000	32,9	24.321.000	30,2
2013	80.767.000	26.700.000	33,0	24.171.000	29,9
2014	81.198.000			23.939.000	29,5
2015	82.176.000	29.610.000	36,0	23.762.000	28,9

Jahr	Gesamtbevölkerung	Evangelisch	Anteil in %	Islam	Anteil in %	Orthodox	Anteil in %
1990	79.753.000	29.422.000	36,9	2.951.000	3,7		
1991	80.275.000	29.204.000	36,4				
2001	82.440.000	26.454.000	32,1				
2006	82.315.000	25.101.000	30,5			1.200.000	1,5
2011	80.328.000	23.620.000	29,4			1.268.500	1,6
2012	80.524.000	23.356.000	29,0	3.140.000	3,9	1.268.500	1,6
2013	80.767.000	23.040.000	28,5	3.394.000	4,2	1.346.000	1,7
2014	81.198.000	22.629.000	27,9			1.661.000	2,0
2015	82.176.000	22.272.000	27,1	3.600.000	4,4	1.562.750	1,9

Quelle: Wikipedia

len dann Anästhesisten⁴, Service-Kräfte auf Krankenhausstationen⁵, Mitarbeiter im Patientenbegleitdienst und andere. Der Erfüllung des kirchlichen Auftrags und damit der Dienstgemeinschaft werden auch diejenigen zugeordnet, die als konfessionslose Krankenschwester im Hospiz Sterbenden Beistand leisten oder als muslimischer Anästhesist Patienten vor einer Hochrisiko-Operation über ihre (geringen) Überlebenschancen aufklären. Mit anderen Worten: Wenn es der Arbeitsmarkt verlangt, dann dürfen im Kernbereich des kirchlichen Auftrags, nämlich in der Begleitung von Menschen, die an der Schwelle zum Tode stehen, Nicht-Christen den kirchlichen Auftrag erfüllen. Dieselben Personen dürfen dann aber nicht als Mitglied der Mitarbeitervertretung darüber befinden, ob der Dienstplan den Anforderun-

gen des Arbeitszeitgesetzes beziehungsweise dem nach § 106 GewO zu verlangenden billigen Ermessen entspricht.

Die ACK-Klausel zerlegt die Belegschaft in eine Dienstgemeinschaft erster Klasse und eine solche zweiter Klasse. Die Präambel aber postuliert, dass alle Frauen und Männer, die den kirchlichen Auftrag erfüllen, in der Dienstgemeinschaft verbunden sind. Diesen (Wertungs-)Widerspruch muss die Kirche auflösen.

⁴ KGH.EKD, Beschluss vom 29.01.2007, II-0124/M38-06.
⁵ KGH.EKD, Beschluss vom 25.08.2014, II-0124/W10-14.

›Durch die zunehmende Beschäftigung von Nicht-Christen wird der Mitarbeitervertretung ihre Rekrutierungsbasis entzogen.‹



Heute: geringere Loyalitätsanforderungen

Die neue Loyalitätsrichtlinie nennt Arbeitsbereiche und Funktionen, für die die Kirchenzugehörigkeit unverzichtbar ist, zum Beispiel Leitungsfunktionen und der Bereich christlicher Bildung. Im Übrigen kommt die Beschäftigung von Nicht-Christen dann in Betracht, wenn dies unter Berücksichtigung der Gesamtumstände vertretbar ist: Umfeld, Auftrag, Verhältnis zu den kirchlich gebundenen Beschäftigten usw. Dies hat der Arbeitgeber im Einzelfall abzuwägen und im Übrigen für die kirchliche beziehungsweise diakonische Identität zu sorgen.

Die aus Sicht der Mitarbeitervertretungen durchaus wünschenswerte Lockerung der Loyalitätsanforderungen kann nur hingenommen werden, wenn sie zeitgleich mit der Aufgabe der ACK-Klausel erfolgt. Denn neben der Spaltung der Belegschaft in zwei Gruppen behindert die ACK-Klausel bei gleichzeitiger Lockerung der Loyalitätsanforderungen die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretungen. So wird durch die zunehmende Beschäftigung von Nicht-Christen der Mitarbeitervertretung die Rekrutierungsbasis entzogen. Vor allem aber trägt es nicht zu einer gemeinsamen Interessenvertretung bei, wenn die einen mitmachen dürfen, während andere nur Zuschauer bleiben.

Vielleicht ist das ja gewollt?

MAV: Funktionsfähigkeit gefährdet

Es gibt durchaus Einrichtungsleitungen, die hier einen pragmatischen Weg versuchen, indem sie zum Beispiel den Verzicht auf Wahlanfechtungen für den Fall der Kandidatur von Nicht-Christen zusichern. Das sind meist diejenigen, die mit den Mitarbeitervertretungen einen rationalen und auf Lösung orientierten Umgang pflegen. Stur hingegen sind meist die, die ausweislich ihres konfrontativen Umgangs mit der Mitarbeiterver-

tretung lieber alles alleine regeln. Das ist ein für die Kirche insgesamt fataler Eindruck. Die dadurch und durch die Schwäche des kirchlichen Arbeitsrechts insgesamt hervorgerufene Legitimationskrise mag langfristig zum Ende des kirchlichen Sonderwegs führen. Kurz- und mittelfristig hilft dies Mitarbeitervertretungen wenig. Deshalb ist es angezeigt, Handlungswege für die unmittelbare Zukunft aufzuzeigen.

Solange die ACK-Zugehörigkeit Voraussetzung für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung ist, muss eine Mitarbeitervertretung aus ureigenem Interesse darum bemüht sein, dass der Anteil von nicht zur Mitarbeitervertretung wählbaren Arbeitnehmern begrenzt bleibt. Zahlreiche Mitarbeitervertretungen sind dazu übergegangen, der Einstellung von Nicht-Christen jedenfalls dann zu widersprechen, wenn die Einrichtung damit die Anforderungen der Loyalitätsrichtlinie verletzt. Grundlage für die Zustimmungsverweigerung ist § 41 Abs. 1 lit. a MVG-EKD, da es sich bei der Loyalitätsrichtlinie um eine Rechtsvorschrift handelt. Ein solcher Widerspruch ist zwar angesichts der Lockerung der Anforderungen schwieriger geworden. Da es aber nach der Richtlinie nicht auf die Arbeitsmarktlage ankommt, sondern darauf, ob die Beschäftigung von Nicht-Christen unter Berücksichtigung des Auftrags der Einrichtung, des Umfeldes und der sonstigen Beschäftigten mit der kirchlichen Identität vereinbar ist, ist in jedem Einzelfall großer Spielraum für auch rechtlich relevante Diskussion gegeben. Und nicht immer kommt es darauf an, eine (gerichtliche) Auseinandersetzung zu gewinnen, wichtiger kann es sein, die Auseinandersetzung überhaupt zu führen. Am Ende kann daraus eine (Dienst-) Vereinbarung resultieren, die die Beschäftigung von Nicht-Christen reguliert beziehungsweise begrenzt – jedenfalls bis die ACK-Klausel gefallen ist.



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen

+ Kurz notiert

Loyalitätsforderungen

Kündigung

EGMR

1620/03, 23. September 2010

Einen von seiner Frau getrennt und mit einer neuen Partnerin zusammenlebenden Angestellten (hier: Kirchenmusiker) darf durch die katholische Kirche nicht ohne weiteres wegen des Vorwurfs des Ehebruchs und der Bigamie gekündigt werden. Bei Kündigungen von Kirchenangestellten wegen Ehebruchs müssen Gerichte zwischen Rechten beider Parteien genau abwägen und die Art der Tätigkeit berücksichtigen.

EGMR

425/03, 23. September 2010

Die Kündigung eines mormonischen Gebietsdirektors Öffentlichkeitsarbeit für Europa kann im Falle eines Ehebruchs einer notwendigen Maßnahme gleichkommen, um die Glaubwürdigkeit der Kirche zu wahren. Dies gilt insbesondere angesichts seiner hervorgehobenen Position. Die Kirche war auch nicht verpflichtet, eine vorherige Abmahnung auszusprechen.

EGMR

18136/02, 03. Februar 2011

1. Die evangelische Kirche hat mit der fristlosen Entlassung der Kindergärtnerin, die aktives Mitglied in einer anderen Religionsgemeinschaft war, nicht das Recht auf Religionsfreiheit aus Art. 9 EMRK verletzt.

2. Die deutschen Arbeitsgerichte haben im Rahmen der Interessenabwägung alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt und damit einen ausreichenden Kündigungsschutz gewährt.

EGMR

75581/13, 04. Oktober 2016

1. Die Kündigung eines katholischen Religionslehrers durch eine staatliche Schule infolge des Entzugs der kanonischen Lehrbefugnis nach Wiederheirat stellt einen Eingriff in das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens nach Art. 8 EMRK dar.

2. Unter Berücksichtigung des staatlichen Beurteilungsspielraums kann dieser Eingriff im Einzelfall verhältnismäßig sein.

BVerfG

2 BvR 1703, 1718/83 und 856/84, 4. Juni 1985

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 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 Kirche 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 Kirchengliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an.

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 Glaubenslehre 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 des § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungen.

BVerfG**2 BV 661/12, 22. Oktober 2014**

Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben und dem konkreten Inhalt des Arbeitsvertrags. Die staatlichen Gerichte dürfen sich nicht über das kirchliche Selbstverständnis hinwegsetzen, solange dieses nicht in Widerspruch zu grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen steht. Erst auf einer zweiten Prüfungsstufe sind die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer und deren durch das allgemeine Arbeitsrecht geschützte Interessen mit den kirchlichen Belangen und der korporativen Religionsfreiheit im Rahmen einer Gesamtabwägung zum Ausgleich zu bringen (»Chefarzt-Fall«).

(Das Bundesverfassungsgericht hat das zuvor vom Bundesarbeitsgericht erlassene, der Klage des Chefarztes stattgebende Urteil aufgehoben. Das Bundesarbeitsgericht hat den Fall nun dem EuGH vorgelegt, um die Frage klären zu lassen, ob die Kirchen nach dem Unionsrecht bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören.)

BAG**2 AZR 591/80, 21. Oktober 1982**

1. Nicht jede Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche hat eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, dass der sie ausübende Arbeitnehmer sich voll mit den Lehren der Kirche identifizieren muss und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt wird, wenn er sich in seiner privaten Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält.

2. Ein in einem katholischen Krankenhaus beschäftigter Arzt ist verpflichtet, sich öffentlicher Stellungnahmen für den legalen Schwangerschaftsabbruch zu enthalten.

3. Durch diese ihm auferlegte Loyalitätspflicht wird der Arzt in seinem Grundrecht auf Freiheit der Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht verletzt.

4. Ein Verstoß gegen diese Loyalitätspflicht kann einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung abgeben. Ob diese Pflichtverletzung auch gewichtig genug ist, im konkreten Fall die Kündigung sozial zu rechtfertigen, ist im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 KSchG gebotenen Interessenabwägung zu prüfen. Diese Prüfungskompetenz der staatlichen Gerichte ist durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht ausgeschlossen.

BAG**7 AZR 249/81, 23. März 1984**

1. Der Kirchenaustritt eines bei einer kirchlichen Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmers (hier: Buchhalter in einem katholischen Jugendheim) ist jedenfalls dann nicht geeignet, eine ordentliche Kündigung aus Verhaltens- oder personenbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen, wenn die im Einzelfall gebotene Interessenabwägung ergibt, dass die ordentliche Kündigung bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien nicht als billigenswert und angemessen angesehen werden kann.

2. Es bleibt unentschieden, ob der Kirchenaustritt eines bei einer kirchlichen Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmers auch dann eine kündigungsrechtlich relevante Verletzung der Loyalitätspflicht darstellt, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten wahrzunehmen hat, die keine Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben aufweisen.

BAG**7 AZR 418/83, 12. Dezember 1984**

Der Austritt aus der katholischen Kirche kann bei einem in einem katholischen Krankenhaus beschäftigten Assistenzarzt einen personenbedingten Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG für eine ordentliche Kündigung darstellen.

BAG**7 AZR 274/85, 18. November 1986**

Die Heirat einer katholischen Lehrerin mit einem geschiedenen Mann ist ein kirchenrechtlich schwerwiegender Verstoß der Klägerin und stellt nicht nur ein einmaliges und abgeschlossenes Fehlverhalten dar. Es liegt vielmehr ein Dauertatbestand vor, der zum Fortfall der persönlichen Eignung der Klägerin als katholische Lehrerin an der vom Beklagten betriebenen kirchlichen Schule geführt hat. Durch die Verhaltensweise der Klägerin gerät die vom Beklagten betriebene Schule in Gefahr, ihre Glaubwürdigkeit nach Vermittlung von wichtigen Glaubens- und Wertvorstellungen der katholischen Kirche zu verlieren.

BAG**2 AZR 226/93, 07. Oktober 1993**

1. Es kann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung eines Chefarztes in einem katholischen Krankenhaus darstellen, wenn dieser mit seinen Behandlungsmethoden (homologe Insemination) gegen tragende Grundsätze des geltenden Kirchenrechts verstößt.
2. Bestehen zwischen dem kirchlichen Krankenhausträger und dem Chefarzt Meinungsverschiedenheiten darüber, welche konkreten Behandlungsmethoden nach den Äußerungen des Lehramts der Kirche zulässig sind und hat der Krankenhausträger dem Chefarzt ange-

kündigt, er werde die umstrittene Frage durch Rücksprache mit den kirchenamtlich zuständigen Stellen klären, so kann auch unter Berücksichtigung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche im Einzelfall vor Ausspruch einer Kündigung dann eine Abmahnung erforderlich sein, wenn der Chefarzt eine bestimmte Behandlungsmethode bereits vor der endgültigen Klärung ihrer kirchenrechtlichen Zulässigkeit anwendet.

BAG**2 AZR 579/12, 25. April 2013**

Der Austritt eines Mitarbeiters (Sozialpädagoge) einer von einem katholischen Caritasverband getragenen Kinderbetreuungsstätte aus der katholischen Kirche kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse von 1993 ist der Austritt aus der katholischen Kirche ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß, der eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nicht zulässt. Die Ungleichbehandlung wegen seiner Religion ist nach § 9 Abs. 1, Abs. 2 AGG gerechtfertigt.

LAG Rheinland-Pfalz**11 Sa 428/96, 09. Januar 1997**

1. Eine im Bereich der Evangelischen Kirche beschäftigte Sozialpädagogin in einer Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen wirkt unmittelbar an der Verwirklichung der caritativen Aufgabe dieser von der Kirche getragenen Einrichtung mit.

2. Da sie daher unmittelbar in den Verkündigungsauftrag der Kirche einbezogen ist, verstößt sie durch ihren Kirchenaustritt in so schwerwiegender Weise gegen ihre Loyalitätsobliegenheit, dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 I BGB vorliegt.

3. Da ein Kirchenaustritt nicht nur den Leistungs-, sondern auch den Vertrauensbereich berührt, bedurfte es vor Ausspruch der Kündigung keiner Abmahnung.

Einstellung**Arbeitsgericht Hamburg****20 Ca 105/07, 04. Dezember 2007**

1. Der Ausschluss einer muslimischen Bewerberin aus dem Auswahlverfahren um die Besetzung einer von einer Einrichtung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland ausgeschriebenen Stelle einer Sozialpädagogin für ein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des Bundes finanziertes Projekt zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten wegen Nichtzugehörigkeit zur christlichen Religion verstößt in unzulässiger Weise gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG und begründet einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung gemäß § 15 AGG. Die Voraussetzungen für eine

zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der evangelischen Kirche oder auf eine nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne von § 9 AGG sind in einem solchen Fall nicht gegeben.

2. Bei richtlinienkonformer Auslegung ist das Selbstverständnis einer Religionsgemeinschaft kein absoluter und abschließender Maßstab für eine unterschiedliche Behandlung. Vielmehr darf für die konkrete Tätigkeit das Selbstverständnis der Kirche nur dann eine entscheidende Rolle spielen, wenn diese dazu in einer direkten Beziehung steht, was nicht für jegliche Tätigkeit bei der Kirche sondern nur für den sogenannten verkündungsnahen Bereich anzunehmen ist. Das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht berechtigt den kirchlichen Arbeitgeber nicht, die Einstellung für Tätigkeiten im verkündungsfernen Bereich von der Kirchenzugehörigkeit abhängig zu machen. (Die Klägerin ist später mit ihrer Klage am Bundesarbeitsgericht unterlegen, weil sie ›objektiv nicht die für die Stelle erforderliche Qualifikation des abgeschlossenen Studiums in den bezeichneten Fächern erfüllte.‹)

Arbeitsgericht Aachen

2 Ca 4226/11, 13. Dezember 2012

Ein katholisches Krankenhaus darf einen Bewerber auf eine Stelle als Intensivpfleger nicht wegen seiner fehlenden Konfession einfach ablehnen. Andernfalls stellt dies eine entschädigungspflichtige Diskriminierung dar.

Arbeitsgericht Köln

1 Ca 6290/12, 22. Februar 2013

Durch die Ablehnung der Bewerbung des Klägers auf die Stelle (DV-technische Administration im IT-Bereich) wegen nicht vorliegender katholischer Konfessionszugehörigkeit des Klägers mag zwar eine Benachteiligung des Klägers im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG wegen des in § 1 AGG genannten Grundes der ›Religion‹ vorliegen. Eine solche Benachteiligung des Klägers ist jedoch nach § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Da die auf dieser Position zu verrichtenden Tätigkeiten zumindest die Möglichkeit eröffnen, intensivste Einblicke in die innerste Struktur der kirchlichen Verwaltung nehmen zu können, musste es dem Beklagten im Hinblick auf das nach Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 WRV verfassungsrechtlich verbrieft kirchliche Selbstbestimmungsrecht unbenommen bleiben, diese Stelle in rechtlich zulässiger Weise allein mit einem Arbeitnehmer zu besetzen, der die katholische Religionszugehörigkeit aufweist.

Kirchengericht der ev. Kirche in Mitteldeutschland

DW 476/12,14. November 2012

1. Es kann für die Stelle der stellvertretenden Pflegedienstleitung auch ein nichtchristlicher Mitarbeiter eingestellt werden, wenn keine geeigneten Mitarbeiter zu gewinnen sind, die Mitglied einer Gliedkirche der EKD oder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland sind, da die Stelle weder der Verkündung in engeren Sinne zuzuordnen ist und es sich bei der Pflegedienstleitung nicht um ein leitendes Organ handelt.

2. Die Mitarbeitervertretung kann nach § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG. EKD die Zustimmung wegen Verstoßes gegen eine Rechtsvorschrift verweigern, wenn dem Antrag nicht zu entnehmen ist, ob keine geeignete Person mit Kirchenmitgliedschaft gewonnen werden konnte und dies im Rahmen der Erörterung nicht geklärt worden ist.

Loyalitätspflichten – Grundordnung der katholischen Kirche überarbeitet

ERICH SCZEPANSKI

Ebenso wie die evangelische Kirche die Loyalitätsanforderungen gelockert hat, hat auch die katholische Kirche ihre Grundordnung überarbeitet. Der Autor berichtet und ordnet die Neuordnung unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung zu den Loyalitätspflichten ein.

Auch die katholische Kirche hat den Druck zu spüren bekommen, der zunehmend von MitarbeiterInnen in kirchlichen Einrichtungen ausgeht und der die Unzufriedenheit mit den Loyalitätsanforderungen zum Ausdruck bringt. Und sie spürt den Druck des Arbeitsmarktes. Zur Erfüllung der kirchlichen und karitativen Aufgaben fehlen Fachkräfte mit christlichem Bekenntnis. Die Folge war die Überarbeitung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung), in der die Loyalitätsanforderungen teilweise gelockert wurden.

›Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfassten Kirche¹ 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 Kirchengliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an.

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 Glaubenslehre und Sittenlehre‹ sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.

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.‹

So hat der zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts bereits im Juni 1985 entschieden². Diese Entscheidung veranlasste die deutschen Bischöfe, in der Erstfassung der Grundordnung einheitliche Loyalitätsverpflichtungen festzulegen.

›Die gesellschaftliche Akzeptanz besonderer kirchlicher Loyalitätsanforderungen schwindet immer mehr.‹



Seit dem Beschluss des Gerichts wird trotz heftiger und zunehmender Kritik immer wieder suggeriert, die Kirchen könnten festlegen, was immer sie wollten. Auch wenn eine Kirche aus religiösen Gründen die Farbe des Himmels als ›grün‹ bezeichnet und das als Loyalität auch so von den Beschäftigten fordert. Falls diese sich weigern und beim traditionellen ›blau‹ beharren sollten, dann sei das gegebenenfalls ein Kündigungsgrund, den auch der Staat zu akzeptieren habe. Der nachfolgende Leitsatz des Bundesverfassungsgerichts wird leider vielfach übersehen. Das Gericht hatte nämlich zugleich auch entschieden:

›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 § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungen.‹

Ob also die standhafte Weigerung, die Bezeichnung ›grün‹ zu verwenden, wirklich eine Kündigung rechtfertigt, ist ›nach den für alle geltenden Gesetzen‹ von den staatlichen Gerichten zu entscheiden. Die kirchliche Regelungsbefugnis besteht also (wie ja schon verfassungsrechtlich festgestellt ist) nur ›im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes‹ – und es ist der Staat, der durch sein staatliches Gesetz die Grenzen des kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts festlegt. Mit seiner letzten großen Loyalitäts-Entscheidung³ hat das Bundesverfassungsgericht nun den Prüfungsmaßstab für die staatlichen Gerichte deutlich gemacht. Es hat festgestellt, dass das Verbot einer Wiederheirat nach einer Scheidung und die Konsequenz der Kündigung ausdrücklich vertraglich vereinbart gewesen sei, und diese vertragliche Vereinbarung dann ›nach dem für alle geltenden Gesetz‹ geprüft. Die vertragliche Vereinbarung könnte im Hinblick auf den verfassungsrechtlich gewährleisteten Schutz der zweiten Ehe gegen höherrangiges Recht verstoßen, weshalb der Fall erneut dem BAG zur Entscheidung zurückverwiesen wurde. Weiter hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die vertragliche Vereinbarung ansonsten nicht gegen die Schranken des für alle geltenden Gesetzes

verstößt. Die Vereinbarung sei weder überraschend noch in anderer Weise unwirksam gewesen.

Die kirchliche Position schien also relativ sicher zu sein – dennoch haben sich die deutschen Bischöfe zu einer Novellierung der Grundordnung entschlossen.

Von ›außen betrachtet‹ können dafür drei Begründungslinien festgestellt werden:

1. Gerade in den östlichen Bundesländern können kirchliche Einrichtungen vielfach nur Personen beschäftigen, die schon bei der Einstellung die kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht erfüllen. Die Begründung der theologischen Notwendigkeit dieser Anforderungen in den angrenzenden westlichen Bundesländern fällt da schwer.
2. Die gesellschaftliche Akzeptanz besonderer kirchlicher Loyalitätsanforderungen schwindet immer mehr. ›Geschieden und wiederverheiratet‹ ist keine exotische Ausnahme mehr, Personen mit dieser Vita begleiten immer mehr ehrenamtliche Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen. Die geschiedene Organistin soll bei einer Wiederverheirat ihre Stelle verlieren, wenn ein Teil des Kirchenvorstandes selbst geschieden und wiederverheiratet ist?
3. Die Rechtsliteratur und Rechtsprechung setzt sich immer kritischer mit den bisher kritiklos akzeptierten angeblichen Rechtsgrundlagen für ein kirchliches Sonderarbeitsrecht auseinander.

Tatsächlich lässt ein Blick in die von den Kirchen herangezogenen verfassungsrechtlichen Grundlagen⁴ erhebliche Zweifel an der behaupteten Rechtsposition der Kirchen aufkommen:

1. Es besteht nach dem Wortlaut des Grundgesetzes nur ein Recht auf Selbstordnung und Selbstverwaltung, nicht aber auf Selbstbestimmung.
2. Das Recht besteht nur für die eigenen Angelegenheiten – also für die rein kirchlichen Dinge wie etwa das kirchliche Sakramentenrecht, nicht aber für den Bereich, in dem sich der staatliche und der kirchliche Rechtskreis überschneiden, denn das sind gemeinsame Angelegenheiten⁵.
3. Dieses Recht ist auf die ›Schranken des für alle geltenden Gesetzes‹ beschränkt, und wo diese Schranken liegen, bestimmt der staatliche Gesetzgeber.

¹ Daher können die Anforderungen unterschiedlicher Kirchen auch differieren, andererseits müssen sie innerhalb einer Religionsgemeinschaft einheitlich sein.

² 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/84.

³ Beschluss vom 22. Oktober 2014 – 2 BvR 661/12 (›Chefarzt-Fall‹).

⁴ Art. 140 GG i. V. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV; Art. 123 GG i. V. RKonk.

⁵ Vgl. Arleth: Das Recht kirchlicher Arbeitnehmer auf Streik. Nomos Verlag, Baden-Baden 2016.

4. Und – für die katholische Kirche besonders von Bedeutung – eine kirchliche Rechtsetzungsbefugnis besteht nur für die Mitglieder der eigenen Kirche. Eine Rechtsetzungsbefugnis für andere Personen ist der Kirche nicht eingeräumt und wird von dieser auch kirchenrechtlich nicht beansprucht⁶.

Die GrO ist ein rein kirchliches Recht⁷ und wendet sich daher nur an die in Art. 2 genannten kirchlichen Rechtsträger⁸. Allerdings ist der Geltungsbereich abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen geregelt. Die staatlichen Normen nehmen lediglich die Kirchen und deren karitative (also selbstlos) oder erzieherische Einrichtungen vom Geltungsbereich aus. Andere, zum Beispiel gewerblich tätige, Unternehmen sollen dagegen den staatlichen Gesetzen unterliegen, auch wenn sie ohne Gewinnerzielung wirtschaften. Art. 2 Abs. 4 GrO lässt dagegen auch gewerblich tätige Unternehmen im Geltungsbereich der Grundordnung zu, solange sie nicht ›vorwiegend gewinnorientiert‹ tätig sind⁹.

Dritte – also Nichtkatholiken oder auch Gewerkschaften – sind nicht unmittelbare Adressaten der GrO. Sie können sich der GrO unterwerfen, was im Arbeitsvertragsrecht grundsätzlich einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung bedarf¹⁰. Vor diesem Hintergrund ist die folgende Darstellung der Änderungen der Loyalitätspflichten in der Grundordnung 2015 zu sehen. Gleich drei der wenigen Artikel der GrO befassen sich mit den Loyalitätsverpflichtungen, die daher den Bischöfen wohl besonders wichtig sind.

1. Begründung von Arbeitsverhältnissen

In Art. 3 GrO wird festgelegt, welche Anforderungen als Voraussetzung für eine Anstellung im kirchlichen Dienst zu erfüllen sind. Die bisherige Regelung lautet:

› 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.

Die Neufassung lautet dagegen:

› Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

›Sicherstellen‹ unterscheidet sich von ›aufklären und vergewissern‹ insofern, als sich die ›Sicherstellung‹ auf gegenwärtiges und zukünftiges Verhalten bezieht. Künftiges Verhalten kann nun letztlich nur dadurch sichergestellt werden, dass auch im Arbeitsvertrag die Einhaltung der Loyalitätsrichtlinien (soweit rechtlich zulässig) vereinbart, also deren Einhaltung ›für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gesichert‹ wird.

›Vergewissern‹ kann dagegen nur den gegenwärtigen ›Ist-Bestand‹ berücksichtigen, und zwar gegebenenfalls im Rahmen einer (ausreichenden) Selbstauskunft der Einzustellenden. Über eine künftige Entwicklung kann man sich nicht ›vergewissern‹. Eine prophetische Gabe haben selbst kirchliche Dienstgeber in der Regel nicht ›kraft Amtes‹ erhalten. Die kirchengesetzliche Vorgabe an die kirchlichen Arbeitgeber, die Loyalitätspflichten arbeitsvertraglich zu vereinbaren, sollte somit nach der neuen Grundordnung entfallen sein.

2. Umfang und arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Loyalitätsverstößen

Die ›neuen Loyalitätsanforderungen‹ aus der Neufassung der Grundordnung (GrO) differenzieren zwischen Anforderungen an katholische und solchen an sonstige MitarbeiterInnen. Art. 4 GrO beschreibt die ›idealen‹ kirchlichen Mitarbeiter. Art. 5 regelt dagegen, was zu tun ist, wenn die Beschäftigten dem Idealbild nicht entsprechen. Als letzte Möglichkeit kommt in konkret benannten Verhaltensweisen auch eine Kündigung in Betracht.

Besonders wichtig ist dabei die Anforderung an die private Lebensführung – denn bisher war (entgegen der Schutzvorschrift des AGG) die bekennende dauerhafte Homosexualität (Lebenspartnerschaft) genauso wie die Wiederheirat nach der Scheidung ein Kündigungsgrund. Das Eingehen einer Lebenspartnerschaft

6 Art. 123 GG i. V. Art. 1 Abs. 1 RKonk.; BVerfG, 3. Leitsatz im Urteil des Ersten Senats vom 14. Dezember 1965 – 1 BvR 413/60; cc. 1 und 11 CIC. 7 Jurina, KuR 1/2013, S. 21 ff (29).

8 Lüdicke, KuR 1/2012 S. 1 ff.

9 Damit wird der Anspruch auf Geltung der Loyalitätsvorgaben auch auf gewerblich tätige Einrichtungen wie z. B. kirchliche Genossenschaftsbanken oder kircheneigene Wohnungsbaugesellschaften ausgedehnt.

10 Vgl. Beschluss BVerfG, Anm. 3.

›Ist schon die öffentliche Bekanntmachung einer Lebenspartnerschaft ein erhebliches Ärgernis?‹



wie auch die Wiederheirat nach der Scheidung sollen künftig zumindest bei nichtkatholischen Beschäftigten kein ausdrücklich genannter Kündigungsgrund mehr sein¹¹. Bei katholischen Mitarbeitern¹² soll dieses Verhalten nur noch zur Kündigung führen, wenn das Verhalten ›objektiv geeignet‹ ist, ›ein erhebliches Ärgernis ... zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen‹. Sämtliche Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen.

Schon was unter ›erhebliches Ärgernis‹ zu verstehen sein soll, ist allerdings unbestimmt¹³. Ist schon die öffentliche Bekanntmachung einer Lebenspartnerschaft ein ›erhebliches Ärgernis?‹ Ist eine ›Lebenspartnerschaft‹ gegebenenfalls im ländlichen Bereich anders zu beurteilen als im Einzugsbereich einer Großstadt, in der sich niemand mehr über eine Lebenspartnerschaft echauffert? Ist gar erst das öffentlichkeitswirksame Aufbegehren, die Kündigungsschutzklage, das ›erhebliche Ärgernis‹, das dann nachträglich zur Begründung der Kündigung führt? Auf ein tatsächliches ›erhebliches Ärgernis‹ kommt es allerdings nicht an. Die ›Geeignetheit‹, also die Möglichkeit für ein ›erhebliches Ärgernis‹, soll nach dem Text der Grundordnung ausreichen. Liegt es nun einzig an den Arbeitgebern, zu entscheiden, ob das ›Damoklesschwert‹ fällt? Denn was heute problemlos ist, könnte ja morgen bei einem anderen Chef schon ›geeignet‹ sein. Ob sich für die katholischen MitarbeiterInnen tatsächlich eine über den Einzelfall hinausgehende Änderung ergibt, bleibt also zumindest vorübergehend noch unklar¹⁴.

Unklar ist bisher auch noch, was unter dem weiter genannten Tatbestand ›Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche‹ zu verstehen sein soll, und wer diese Beeinträchtigung feststellen soll. Was ›beeinträchtigt die Glaubwürdigkeit der Kirche?‹ Ist die Wiederheirat des geschiedenen Gemeindeferenten eine solche Beeinträchtigung, wenn dieser ›in einer schwachen Minute‹ mit einer guten Freundin ein Kind gezeugt hat und nun mit der Ehe seine Partnerin und das Kind weitestgehend ›absichern‹ will? Ist die dann erfolgte Kündigung, der unbarmherzige Umgang mit Beschäftigten, die einen Fehler gemacht haben und dazu stehen, nicht noch viel mehr eine ›Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche?‹ Wenn man die Liebe von und zu einem anderen Menschen als ›Geschenk Gottes‹ versteht¹⁵ – wieso reagiert man

dann unter Umständen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, wenn kirchliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter den falschen Menschen lieben und vom falschen Menschen geliebt werden? Was beeinträchtigt die Glaubwürdigkeit der Kirche mehr? Die Liebe zwischen zwei Menschen oder der bisweilen hartherzig erscheinende Umgang¹⁶ der kirchlichen Obrigkeit mit diesem ›Vergehen?‹

Weiter stellt sich die Frage, wer entscheidet, was ein ›erhebliches Ärgernis‹ oder die ›Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche‹ sein soll. Welche Kompetenzen hat die nach Art. 5 Abs. 4 GrO neu vorgesehene ›zentrale (Gutachter-)Stelle?‹ Welche Konsequenz hat deren möglicherweise über einige Tage andauernde Bearbeitung eines ›Falles‹, wenn eine arbeitsvertragliche Unkündbarkeit (zum Beispiel für langjährige Beschäftigte) besteht und eine Kündigung wegen eines Loyalitätsverstoßes nur ›außerordentlich‹ mit einer recht kurzen Frist möglich ist? Gibt es ein (kirchen-)gerichtliches Verfahren, die von X erklärte Feststellung des ›erheblichen Ärgernisses‹ und der ›Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit‹ durch Y überprüfen zu lassen? Ist hier der kirchliche Rechtsweg gegeben¹⁷? Sind künftig die kirchlichen Arbeitsgerichte zu einer Entscheidung über Einwände einer MAV gegen eine Kündigung anzurufen¹⁸?

Viele Fragen – und bisher kaum Antworten. Die Formulierung der neuen Grundordnung an dieser Stelle bringt jedenfalls Unsicherheit. Bischof Ostler (Passau) hat sich zur neuen Grundordnung dahingehend geäußert, dass ››der Entwurf durch einige aus meiner Sicht zu wenig präzise Formulierungen (dennoch) sehr bewusst die Möglichkeit einer Kündigung aufgrund von Konflikten mit den Loyalitätsobliegenheiten nun beinahe aussichtslos macht‹.

Ostler bezieht sich dabei wohl auf c. 18 des CIC, wonach Normen, die eine freie Ausübung von Rechten einschränken, der engen Auslegung unterliegen. Aber auch § 305 c Abs. 2 BGB könnte bei seiner Bewertung grundlegend gewesen sein.

Tatsächlich sind in den letzten Jahren keine Kündigungen aus Gründen von Loyalitätsverstößen bekannt geworden. Ob das der immer noch vorhandenen Angst geschuldet ist, sich gegenüber dem Arbeitgeber ›zu outen‹ – oder aber kirchliche Einrichtungen tatsächlich

¹¹ Diese Vorgaben waren ohnehin rechtswidrig, vgl. auch Jousseen, RdA 2011, S. 173 ff, 177, Fn 34.

¹² An katholische Beschäftigte werden höhere Loyalitätsanforderungen gestellt als an Nichtkatholiken. Katholiken werden also aufgrund ihres Bekenntnisses diskriminiert. Ob das den Anforderungen des AGG standhält?

¹³ Vgl. Jousseen in ZMV 3/2015, S. 123 ff.

¹⁴ Nach Meldung der SÜDDEUTSCHEN ZEITUNG vom 30.07.2015 soll aufgrund der Neufassung der Grundordnung im Erzbistum die Vertragsauflösung einer lesbischen Hortleiterin eines Caritas-Horts im oberbayerischen Holzkirchen hinfällig sein und die Leiterin am 1. Dezember auf ihre Leitungsposition zurückkehren. Die neue Grundordnung würde eine Weiterbeschäftigung ermöglichen. Die Hortleiterin sei ihrem Arbeitgeber gegenüber stets loyal gewesen und habe keinen Anlass für ein Ärgernis gegeben.

¹⁵ 1. Mose 2:18, Sprüche 18:22. ¹⁶ Johannes 8:7.

¹⁷ Vgl. cc. 221, 1400 § 1, 1^o CIC.

¹⁸ Vgl. §§ 30, 31 MAVO i. V. c. 127 CIC, aber § 2 Abs. 2 und 3 KAGO.

leichter über Loyalitätsanforderungen hinwegsehen? Der ›Fachkräftemangel‹ hat halt auch die kirchlichen Einrichtungen erreicht. Und da wird dann mancher Chef wie der Pragmatiker Deng aus China mehr auf die fachliche Qualifikation und weniger auf die persönliche Lebensführung schauen. Deng war es egal, ob eine Katze schwarz oder weiß ist – Hauptsache, sie fängt Mäuse.

Bei pastoral und katechetisch tätigen Mitarbeitern, bei Beschäftigten mit ›missio canonica‹ oder bei (in der Regel leitenden) Mitarbeitern, die für ihre Tätigkeit eine bischöfliche Beauftragung erhalten, gilt die ›objektive Eignung für ein erhebliches Ärgernis und für die Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche‹ im Übrigen schon von Amts wegen als gegeben. Hier ändert sich also nichts.

Koalitionsfreiheit

Bisher war vielfach die Meinung vorhanden, eine gewerkschaftliche Betätigung würde aufgrund der kirchlichen Loyalitätsverpflichtung nicht möglich sein. Abgesehen davon, dass eine solche Bestimmung verfassungswidrig wäre¹⁹, ist durch die Neufassung der Grundordnung eine ›minimalistische‹ Einbindung von Gewerkschaften vorgegeben – die aber bei weitem hinter den Anforderungen an eine freie, koalitionsmäßige Betätigung zurückbleibt.

¹⁹ Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG. †

Fazit

1. Der Geltungsbereich ist abweichend vom staatlichen Gesetz geregelt und bedarf ›im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes‹ einer näheren Interpretation.
2. Bei den Loyalitätsvorgaben wird
 - › für nichtkatholische Mitarbeiter eine bisher rechtswidrige Vorgabe korrigiert,
 - › für katholische Bewerber und Mitarbeiter besteht die reelle Chance auf Verbesserung, dies bleibt aber völlig unkalkulierbar und wohl der Auslegung der jeweiligen kirchlichen Arbeitgeber überlassen,
 - › für Beschäftigte im pastoralen oder katechetischen Dienst ändert sich nichts.
3. Das aber ist nur ein Teil der Neufassung: In der Öffentlichkeit (zu Recht) wenig beachtet ist der ›Programmsatz‹ zur Kooperation mit Gewerkschaften – der in dieser Form und in der bisher bekannt gewordenen Konkretisierung in der KODA-Rahmenordnung für eine starke Gewerkschaft nicht ›begebar‹ ist.
4. Dieses Resümee zeigt, dass die letzte Änderung der Grundordnung nur ein kleiner Schritt ist. Wünschenswert wäre, dass künftig nicht mehr die einzelnen Mitarbeiter mit mehr oder weniger verwaschenen Anforderungen konfrontiert werden, sondern dass Anforderungen an die Einrichtungen gestellt werden. Welche Anforderungen muss eine Einrichtung erfüllen, um sich ›katholisch‹ nennen zu dürfen? Dazu gehört dann sicher auch die Einhaltung der katholischen Soziallehre – oder anders formuliert: Die Verweigerung von Tarifverträgen mit Gewerkschaften kann nicht kennzeichnend für eine katholische Einrichtung sein.



ERICH SCZEPANSKI

Mitglied der ver.di –
Landes- und Bundesfachkommission
e.sczepanski@gmx.de

+ Aktuell

Abschied vom Haustarif

Über 20 Jahre hat im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland (CJD) ein eigener Haustarif gegolten. Als Reaktion auf eine wirtschaftliche Krise des Unternehmens Anfang der 1990er-Jahre war anstelle von öffentlichen Tarifen der Haustarif eingeführt worden. Zunehmendes Wachstum und wirtschaftliche Stabilität haben schließlich dazu geführt, dass gemeinsam mit der Gesamtmitarbeitervertretung die Überführung in die AVR.DD in Angriff genommen wurde.

Die Arbeitsrechtliche Kommission des CJD verabschiedete im Mai eine entsprechende Übergangsregelung. Nach dieser werden die Gehälter der Mitarbeitenden innerhalb von drei Jahren auf AVR.DD-Niveau angehoben. Die Mantelbestimmungen – etwa Regelungen zu Urlaub, Überstunden und Kinderzuschlägen – gelten bereits zum 1. Januar 2018. Für den Geschäftsbereich der Beruflichen Bildung und Reha wurde eine Sonderregelung ausgehandelt. »Die AVR.DD bietet für die berufliche Bildung und Reha bisher keine adäquate Regelung, da wenige AVR.DD-Anwender in diesem Bereich tätig sind«, so Matthias Dargel, Sprecher des CJD-Vorstandes in eine Pressemeldung. Das CJD bemühe sich aber, diese Lösungen in die AVR.DD einzubringen, um möglichst schnell auch in diesem Bereich auf einen Sonderweg verzichten zu können. Er werde eine Attraktivitätssteigerung des CJD als Arbeitgeber angestrebt und erhofft. »Der Arbeitsmarkt hat sich verändert. Heute ist es gerade in unseren Haupttätigkeitsfeldern unerlässlich, als Arbeitgeber attraktiv und transparent für potenzielle Mitarbeitende zu sein.«

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Aktuelle Seminare zu Spezialthemen für den Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen bis Mitte September 2017

Krankenhäuser aktuell

Aktuelle Veränderungen auf dem Krankenhausesektor und ihre Bedeutung für die Arbeit der Interessenvertretung
28.08.–01.09.2017 in Walsrode

Neue Entwicklungen in der psychiatrischen Versorgung

Auswirkungen auf die Beschäftigten
28.08.–01.09.2017 in Walsrode

Personalnot im Sozial- und Gesundheitswesen

04.09.–06.09.2017 in Ohlstadt

Keine Angst vor Zahlen (Teil 2)

Betriebswirtschaftliche Grundlagen für Krankenhaus und Psychiatrie
11.09.–13.09.2017 in Gladenbach

Mitarbeitervertretungsrecht: Grundzüge des kirchlichen Arbeitsrechts

13.09.–15.09.2017 in Berlin-Wannsee

Mehr im Internet unter:
www.verdi-bub.de



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

+ Rechtsprechung

Sachgrundlose Befristung in Kirche und Diakonie

LEITSAATZE

Der Begriff der Dienstgemeinschaft betrifft die Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen der Dienstgemeinschaft, nicht aber die Dauer der Arbeitsverhältnisse. Eine kirchliche oder diakonische Einrichtung ist deshalb nicht gehindert, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge abzuschließen.

(NICHTAMTLICHER LEITSATZ)

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 05.12.2016, II-0124/48-2016

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststellenleitung einer großen diakonischen Einrichtung und die dort gebildete Mitarbeitervertretung, haben darüber gestritten, ob die Dienststellenleitung befugt ist, mit Mitarbeiterinnen befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nach Maßgabe von § 14 Abs. 2 TzBfG abzuschließen.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, sachgrundlose Befristungen seien mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar und widersprächen dem kirchlichen Leitbild der Dienstgemeinschaft. Aus diesem würden sich besondere Pflichten für das Handeln der Dienststellenleitungen ergeben, wie etwa das kirchengerichtlich anerkannte Verbot substituierender Arbeitnehmerüberlassung. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags ohne Sachgrund sei eine vergleichbar unerlaubte Vertragsgestaltung.

Die Dienststellenleitung meint, es handele sich schon nicht um eine Streitigkeit aus dem MVG-EKD sondern aus dem Rechtskreis des weltlichen Rechtes; diesbezüglich gäbe es keine Kompetenz der Mitarbeitervertretung, weltliche Rechtsfragen vor dem Kirchengericht klären zu lassen. Mit dem Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge werde nicht gegen den Leitgedanken der Dienstgemeinschaft verstoßen. Aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft ließen sich keine Aussagen über die Dauerhaftigkeit einzelner

Beschäftigungsverhältnisse sondern nur in Bezug auf die Zusammensetzung der Dienstgemeinschaft bzw. das Gebot zu einheitlicher Vergütung ableiten. Soweit die auf Grundlage des ARRGEKD gebildete Arbeitsrechtliche Kommission mit der Bezugnahme in § 3 Abs. 2 DVO.EKD auf den TVÖD auch die tariflichen Bedingungen für sachgrundlose Befristungen einbezogen habe, widerspräche das nicht dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft. Das Kirchengericht hatte die Anträge zurückgewiesen. Die Mitarbeitervertretung hat ihren Antrag weiterverfolgt.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet. Der Antrag ist zulässig, er betrifft eine Streitigkeit aus der Anwendung des MVG-EKD i.S.v. § 60 MVG-EKD. Der Mitarbeitervertretung obliegt nach § 35 Abs. 1 MVG-EKD die Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie hat nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG-EKD dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Dies beinhaltet, die Anwendung von Normen auf kirchliche Arbeitsverhältnisse klären zu lassen (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 10. Dezember 2012 – II-0124/U5-2012; Fey/Rehren MVG.EKD, § 35 Rn. 10). Ob das erforderliche Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO besteht, kann vorliegend dahinstehen. Dieses ist lediglich erforderlich für die positive Feststellung eines Rechtsverhältnisses bzw. einer Rechtsverletzung. Für den Fall der Abweisung des Antrags in der Sache kann sein Bestehen dahinstehen (vgl. BAG, Urteil vom 12. Februar 2003 – 10 AZR 299/02).

Der Antrag ist unbegründet. Die Dienststellenleitung ist nicht gehindert, im Rahmen von § 14 Abs. 2 TzBfG bzw. § 30 Abs. 3 TVÖD sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse zu vereinbaren.

Die Arbeitsverhältnisse der Dienststelle werden auf Grundlage der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) vereinbart. § 3 Abs. 2 DVO.EKD bestimmt, dass auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bestimmungen des TVÖD zur

Anwendung kommen; dies beinhaltet, nach Maßgabe von § 30 Abs. 3 TVöD befristete Arbeitsverträge auch ohne sachlichen Grund abzuschließen. Nach § 30 Abs. 3 TVöD soll ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen und vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat somit ein Tarifwerk in Bezug genommen, welches den Abschluss sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse bestimmten Modifikationen unterwirft. Nur mit diesen Maßgaben ist der Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge zulässig.

Dies verstößt nicht gegen das in der Präambel zum MVG-EKD verpflichtend niedergelegte Prinzip der Dienstgemeinschaft. Die Evangelische Kirche hat der Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt, diese Entscheidung wird vom Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gedeckt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985 – 2 BVR 1703/83; BAG, Urteil vom 20. November 2012 – 11 ZR 179/11). Nach Satz 3 der Präambel verbindet die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie Dienststellenleitung und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Daraus folgt, dass eine kirchliche Einrichtung, anders als im staatlichen Bereich nicht frei gestalten kann, ob Daueraufgaben mit eigenen Arbeitnehmerinnen, über Dienst- oder Werkverträge oder mit Leiharbeiterinnen/-innen erledigt werden (vgl. nur KGH.EKD, Beschluss vom 9. Oktober 2006 – 11-0124/M35-2006). Ein drittbezogener Personaleinsatz in kirchlichen Einrichtungen darf das Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen (vgl. auch Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Beschluss vom 7. Juni 2013 – M 22/2012).

Daraus folgt entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung nicht, dass darüber hinaus kirchliche oder diakonische Dienstgeber gehindert wären, Arbeitsverträge vollumfänglich dem weltlichen Arbeitsrecht einschließlich der Möglichkeit des Abschlusses von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu unterwerfen. Dafür gibt der Begriff der Dienstgemeinschaft nichts her, er betrifft die Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen der Dienstgemeinschaft, nicht aber die Dauer der Arbeitsverhältnisse.

Eine kirchliche oder diakonische Einrichtung ist deshalb nicht gehindert, sich z. B. auf die Kleinbetriebsklausel des § 23 KSchG zu berufen, sie kann sich auch innerhalb der Wartezeit des § 1 KSchG ohne sachlichen Grund durch Kündigung von einem(r) Mitarbeiter(in) trennen, ohne dass damit das Prinzip der Dienstgemeinschaft in Frage stünde; auch der Abschluss befristeter Arbeitsverträge, sei es nach § 14 Abs. 1 TzBfG mit sachlichem Grund oder nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne sachlichen Grund, ist deshalb ohne weiteres zulässig. Der Beendigungsschutz kann zwar kirchenrechtlich eigenständig geregelt werden, die nach dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zulässige Anwendung des weltlichen Bestandsschutzsystems ist aber nicht zu beanstanden. Die Verpflichtung auf das Prinzip der Dienstgemeinschaft beinhaltet nicht das Gebot, einen weitergehenden Bestandsschutz zu normieren oder auf die Anwendung bestimmter Normen zu verzichten. Der Antrag war deshalb zurückzuweisen.

(...)

Praxishinweis:

Menschen arbeiten, um dadurch ihre wirtschaftliche Existenz abzusichern. Der Bedarf an existenzsicherndem Einkommen ist nicht befristet. Wer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitet, der ist daher auf eine dauerhafte – also nicht befristete – Beschäftigung angewiesen. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis sowohl zu kündigen als auch nur befristet einzugehen, widerspricht der elementaren Interessenlage der Arbeitnehmer. Im Bemühen um sozialen Ausgleich hat der Gesetzgeber das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung reguliert: Er kann eine Kündigung nur dann wirksam aussprechen, wenn die Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Es muss also ein die Kündigung rechtfertigender Grund vorliegen, der im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers liegt oder betriebsbedingt ist. Von dieser Kündigungsbeschränkung sind nur Kleinbetriebe im Sinne von § 23 KSchG befreit.

Der gesetzliche Kündigungsschutz wird von vielen Arbeitgebern als lästige Einschränkung ihrer unternehmerischen Freiheit missverstanden. Sie versuchen, ihn zum umgehen – vor allem durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen.

Diesem Streben der Arbeitgeber nach Umgehung des Kündigungsschutzes haben die Arbeitsgerichte dadurch einen Riegel vorgeschoben, dass sie für eine wirksame Befristung einen sachlich gerechtfertigten Grund verlangen.

Das Recht, neu eingestellte Arbeitnehmer auch ohne Sachgrund nur befristet einzustellen, ist erst im Jahre 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz eingeführt worden. Das Gesetz war in seiner Laufzeit befristet, denn die sachgrundlose Befristung war als Notmaßnahme zur Überwindung der damals herrschenden Arbeitslosigkeit gedacht. Obwohl sich sehr schnell gezeigt hat, dass die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nicht dazu führt, dass mehr Menschen in Betriebe kommen und dort ›kleben bleiben‹, wurde dieses Übergangsrecht mehrfach verlängert und im Jahre 2000 in das Teilzeit- und Befristungsgesetz übernommen. Es gilt seither unbefristet.

Die Folgen sind offensichtlich: Soweit der Arbeitsmarkt dies zulässt, werden Arbeitsplätze überwiegend aufgrund sachloser Befristung besetzt. Statt der vom Gesetzgeber für ausreichend angesehenen Frist zur Erprobung von sechs Monaten müssen Arbeitnehmer nun über zwei Jahre Höchstleistungen zeigen, um – vielleicht – in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden. Denn viele Arbeitgeber nutzen dieses Instrument, um eine flexible Randbelegschaft aufzubauen. Die A+K-Umfrage aus dem Jahr 2015 hat zudem ergeben, dass von sachgrundloser Befristung Frauen überproportional betroffen sind.

Für eine sachgrundlose Befristung gibt es keinen sachlichen Grund. Das sagt schon die Bezeichnung. Gleichwohl wollen fast alle diakonischen Arbeitgeber auf dieses Instrument nicht verzichten.

Die sachgrundlose Befristung ist eine sachlich nicht gerechtfertigte Minderung sozialer Standards. Deshalb ist die Frage zu stellen, ob es mit kirchlichem Verständnis zu vereinbaren ist, Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund mit der Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses arbeiten zu lassen. Die Mitarbeitervertretung eines diakonischen Dachverbandes hat einen Beitrag von Jüngst¹ aufgegriffen und die Feststellung begehrt, dass die sachgrundlose Befristung mit dem Leitbild des kirchlichen Arbeitsrechts nicht vereinbar ist. Wie die Vorinstanz hat der Kirchengerichtshof dies anders gesehen. Damit ist die Rechtsfrage entschieden, nicht aber das Problem gelöst.

Denn für die sachgrundlose Befristung – im weltlichen, aber vorrangig im kirchlichen Bereich – fehlt weiterhin jegliche Legitimation. Denn die 1985 als Legitimation herangezogene Arbeitslosigkeit taugt dafür nicht. Die sachgrundlose Befristung hat die Arbeitslosigkeit nachweislich nicht gemindert. Es handelt sich folglich um ein untaugliches Mittel. Und auf betrieblicher Ebene gibt es keine die Befristung rechtfertigenden Gründe. Die sachgrundlose Befristung ist und bleibt ein Mittel der Arbeitgeber, um durch Eingriff in die soziale Sicherung von Arbeitnehmern zusätzliche Flexibilität zu erreichen. Die sachgrundlose Befristung gehört abgeschafft. Und wenn die Gerichte das nicht können, dann muss dies über die kirchliche Arbeitsrechtssetzung erfolgen. Oder über den staatlichen Gesetzgeber.

B E R N H A R D
B A U M A N N - C Z I C H O N
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht

¹ Jüngst: Der unbefristete Arbeitsvertrag als Normalarbeitsverhältnis, in: Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht Bd. 1, Hrsg. Oxenneck-Witsch.

Sachgrundlose Befristung und Dienstgemeinschaft in der Katholischen Kirche

LEITSAZTE

1. Entspricht es dem Willen des kirchlichen Gesetzgebers, sachgrundlose Befristungen zu untersagen, so müsste dies in einer Sondernorm der AVO normiert werden.
2. Die Dienstgemeinschaft ist im Sinne einer Wertgemeinschaft zu verstehen, die sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Dienstgeberseite im christlichen Sinne zur gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet.
3. Nach der Grundordnung hat der Normgeber diesem umfassenden Gebot gerecht werdend entsprechende Pflichten auch bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen.
4. In § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO fehlt eine Bestimmung, wie sie in § 99 Abs. 2 Nr. 3 Halbs. 2 BetrVG enthalten ist. Danach gilt als Nachteil bei einer unbefristeten Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten.

(nicht-amtliche Leitsätze)

Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 30. März 2015 – M 37/14 Lb

Sachverhalt:

Die Parteien streiten vorliegend um die gerichtliche Ersetzung der von der beklagten Mitarbeitervertretung versagten Zustimmung zur Neueinstellung der Mitarbeiterin Z, die befristet eingestellt werden sollte. Die Mitarbeitervertretung hält die sachgrundlose Befristung für unzulässig, da sie gegen die AVG verstoße.

Aus den Gründen:

Die Klage ist zulässig und begründet.

Im Streitfalle geht es um eine Rechtsstreitigkeit aus der Ordnung der Mitarbeitervertretung im Bistum Limburg im Sinne von § 34 Abs. 1 i.V.m. § 33 MAVO Limburg (im Folgenden: MAVO), weil die MAV der beabsichtigten Einstellung der Mitarbeiterin Z. nicht zugestimmt hat. Verweigert die MAV – wie im vorliegenden Fall – ihre Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung, dann hat der Dienstgeber die versagte Zustimmung durch das Kirchliche Arbeitsgericht nach § 33 Abs. 4 MAVO ersetzen zu lassen, wenn er an seiner Einstellungsmaßnahme festhalten will. Die von der MAV verweigerter Zustimmung zur beabsichtigten befristeten Einstellung der Mitarbeiterin Z. für die Zeit vom 15.10.2014 bis zum 14.10.2016 ist zu ersetzen, weil

die beabsichtigte Einstellung von der Mitarbeitervertretung mit der gegebenen Begründung nicht verweigert werden kann.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MAVO bedarf die Einstellung einer Mitarbeiterin der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung – soweit vorliegend von Interesse – nur verweigern, wenn die Maßnahme selbst gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Die Regelungen der MAVO stimmen insoweit mit § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) überein. Auch dort ist normiert, dass der Betriebsrat die Zustimmung nur verweigern kann, wenn eine personelle Maßnahme gegen ein Gesetz oder sonstige im Einzelnen aufgeführte Bestimmungen verstößt. Im Rahmen von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG entspricht es ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Betriebsrat die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Einstellung eines Arbeitnehmers wegen Verstoßes gegen eine Norm im Sinne des § 99 Abs. 2 BetrVG nur dann verweigern kann, wenn nach dem Zweck der verletzten Norm die geplante Einstellung ganz unterbleiben muss. Hingegen ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen kein Instrument einer umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Maßgebend ist vielmehr stets, ob die maßgebliche Norm die Einstellung als solche verbietet. Daraus ist zu schließen, dass die Beanstandung beliebiger Vertragsbedingungen nicht ausreicht. Erforderlich ist vielmehr, dass der Zweck der verletzten Norm nur verwirklicht werden kann, wenn die personelle Maßnahme in der vorgesehenen Art ganz unterbleibt.

Die dem Betriebsrat nach Maßgabe des § 99 BetrVG eingeräumte Zustimmungsverweigerungsmöglichkeit dient in erster Linie dem Schutz kollektiver Interessen der Belegschaft, mittelbar aber auch dem Individualschutz der Arbeitnehmer. Geschützt werden sollen die Betroffenen vor den nachteiligen Folgen personeller Maßnahmen, die sie selbst nicht abschätzen oder vermeiden können. Eine Zustimmungsverweigerung ist danach nicht bei jedem Verstoß gerechtfertigt, sondern erst dann, wenn der Normzweck nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt. Nach dem Normzweck von § 14 Abs. 2 TzBfG ist nicht die Beschäftigung als solche untersagt, sondern nur die vereinbarte Beendigung durch Zeitablauf. Verstoßen Befristungen gegen die gesetzlichen Vorgaben von § 14 TzBfG, so ist Rechtsfolge nicht die Unwirksamkeit

des Arbeitsverhältnisses, sondern das Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Ein Normverstoß kann daher nicht dadurch verhindert werden, dass die Einstellung des Arbeitnehmers gänzlich unterbleibt. Vielmehr endet dann das Arbeitsverhältnis trotz der vereinbarten Befristung nicht durch Zeitablauf (vgl. insgesamt BAG v. 28.06.1994 – 1 ABR 59/93, NZA 1995, 387). Hiervon ausgehend ist ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG bei Einstellungen immer dann gegeben, wenn die tatsächliche Beschäftigung durch die Verbotsnorm aus Gründen des kollektiven oder individuellen Arbeitnehmerschutzes gerade insgesamt verhindert werden soll. Diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze gelten in gleicher Weise auch für die insoweit inhaltlich übereinstimmende Norm von § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO. Sollte die Auffassung der MAV zutreffend sein, dass im Bereich der katholischen Kirche sachgrundlose Befristungen wegen Verstoßes gegen übergeordnete Gesichtspunkte unzulässig sein sollen, dann wäre die Rechtsfolge (im Individualverhältnis) das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen dem klagenden Bistum und Frau Z., aber nicht die Existenz eines diesbezüglichen Zustimmungsverweigerungsrechts der MAV gegen die geplante Einstellung. Gegen die Einstellung wegen der Person der Frau Z. als solche richten sich die Einwendungen der Beklagten nicht. Das Gegenteil ist der Fall; sie will deren Arbeitsvertragsbedingungen verbessert wissen. Die Mitarbeitervertretung ist im arbeitsvertraglichen Sektor nicht die umfassende Interessenvertreterin des einzelnen Arbeitnehmers, sondern sie hat als Organ der Einrichtung nach Maßgabe der MAVO-Bestimmungen eigene spezifische Aufgaben wahrzunehmen. Schon von daher ist versagte Zustimmung zu ersetzen.

Die Klage ist aber auch begründet, weil die lege lata im Bereich des Bistums L. sachgrundlose Befristungen im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig sind. Unstreitig handelt es sich bei der Mitarbeiterin Z. um eine neueingestellte Mitarbeiterin, die bis zur gesetzlich zulässigen Höchstdauer von zwei Jahren beschäftigt werden soll. Die Voraussetzungen von § 14 Abs. 2 TzBfG sind somit erfüllt. Der Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge im Bistumsbereich verstößt entgegen der Ansicht der Mitarbeitervertretung auch nicht gegen die §§ 4 und 36 AVO. Nach § 4 AVO gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, während der die Beschäftigten ihre Befähigung nachzuweisen haben. Schon § 4 Satz 2 AVO lässt eine befristete Beschäftigung von mehr

als sechs Monaten zu. Danach können befristete Arbeitsverträge mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 12 Monaten während dieser Zeit ordentlich gekündigt werden. Bei Befristungen besteht somit nach Satz 2 eine Ausnahme von der Grundaussage von Satz 1, wonach die ersten sechs Monate der Beschäftigung kraft gesetzlicher Fiktion als Probezeit ›gelten‹. Der kirchliche Gesetzgeber hat daher das Problem von über sechs Monaten dauernden befristeten Arbeitsverhältnissen ausdrücklich gesehen und insoweit auch eine einschlägige Norm geschaffen. In § 36 AVO ist die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geregelt. Dabei geht der Gesetzgeber davon aus, dass den Beschäftigten eine ›Lebensstellung‹ gegeben wird. Dementsprechend bilden ›Kündigungen‹ eine Ausnahme. Die Umstände, die zu einer Kündigung führen, sind gewissenhaft zu prüfen. Arbeitsverhältnisse dürfen auch von daher nicht leichtfertig gekündigt werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet aber nicht durch eine Kündigung, sondern durch Auslaufen der maximal 24 Monate dauernden sachgrundlosen Befristung. Nur in dieser ersten zeitlichen Phase ist es dem (teilweisen) Schutz des KSchG entzogen. Danach ist es wegen des Lebensstellungsprinzips von § 36 AVO zusätzlich geschützt.

Hätte es dem Willen des kirchlichen Gesetzgebers entsprochen, sachgrundlose Befristungen zu untersagen, so hätte dies in einer Sondernorm der AVO oder zumindest in § 36 AVO normiert werden müssen. Im Übrigen ist dem Gesetzgeber die Problematik der Zulässigkeit von sachgrundlosen Befristungen bereits seit dem Jahre 1985 bekannt, weil damals eine sachgrundlose Befristung erstmals durch das Beschäftigungsförderungsgesetz normiert worden ist, ohne dass der Gesetzgeber aus den von der Mitarbeitervertretung geltend gemachten Gründen in der Folgezeit einschlägig aktiv geworden wäre. Nach dem Sachvortrag des Bistums, der von der Beklagten nicht bestritten worden ist und damit als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO), ist davon auszugehen, dass gerade im Bereich des klagenden Bistums sachgrundlose Befristungen – sei es im Bereich des Gesamtbistums oder sei es im Bereich des Dezernates K. – weit unterdurchschnittlich vereinbart werden. Sie werden aber praktiziert. Damit ist dieses Phänomen dem Gesetzgeber bekannt, ohne dass er hier legislatorisch im Sinne der Auffassung der Mitarbeitervertretung – oder auf deren Drängen hin – initiativ geworden wäre. Die gleichen Überlegungen sind auch im Hinblick auf die in Art. 1 Satz 2 GrundO bzw. § 1 AVO genannten

christlichen Grundsätze bei der Praktizierung von Arbeitsverhältnissen anzustellen. So bestimmt Art. 1 Satz 1 der GrundO, dass alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Die Dienstgemeinschaft ist somit im Sinne einer Wertegemeinschaft zu verstehen, die sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Dienstgeberseite im christlichen Sinne zur gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet. Nach der GrundO hat der Normgeber diesem umfassenden Gebot gerecht werdend entsprechende Pflichten auch bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Dies wird zudem verstärkt durch die Regelungen in Nr. 63 der Enzyklika ›Caritas in veritate‹ von Papst Benedikt XVI. Danach dürften arbeitsrechtliche Bestimmungen, die das Recht auf persönliche Sicherheit, insbesondere in Bezug auf Planung von Ehe und Familie bewirken, eher zu einer Vermehrung von Armut führen. Diese Aspekte verpflichten den kirchlichen Gesetzgeber, Gesetze in seinem Bereich so zu fassen, dass sie nicht gegen diese Grundsätze verstoßen. Würde sich der kirchliche Gesetzgeber dazu entschließen, sachgrundlose Befristungen entgegen § 14 Abs. 2 TzBfG anders zu regeln, dann hätte er eine breite Palette von gesetzgeberischen Gestaltungsmöglichkeiten, so dass nicht stets – wie von der Mitarbeitervertretung vorliegend letztlich begehrt – ein Totalverdict in Frage kommen kann.

So fehlt in § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO eine Bestimmung, wie sie in § 99 Abs. 2 Nr. 3 Halbsatz 2 BetrVG enthalten ist. Danach gilt als Nachteil bei einer unbefristeten Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten. Diesen Zustimmungsverweigerungsgrund hat der Normgeber in § 34 Abs. 2 Nr. 2 MAVO nicht aufgenommen. Damit kann auch nicht viel weitergehend davon ausgegangen werden, dass nach dem Willen des Gesetzgebers sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Bereich gänzlich unzulässig sein sollen. Zum Leitbild der Dienstgemeinschaft gehört nicht nur die religiöse Ausrichtung kirchlicher Mitarbeit auf Arbeitnehmerseite, sondern auch eine organisatorische Gemeinschaft von Dienstgebern und Dienstnehmern im Rechtssinn, die der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags dient (vgl. Art. 1 Satz 2 der GrundO). Daraus hat etwa der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (KGH. EKD) hergeleitet, dass der Einsatz von Servicekräften in kirchlichen Krankenhäusern,

die Patienten- und Stationsserviceleistungen erbringen, aber arbeitsvertraglich in ein anderes Unternehmen eingebunden sind, dem Grundsatz der Einheit der Dienstgemeinschaft widerspricht (KGH.EKD v. 15.04.2013, I-0124/ U29-12; vgl. dazu Manterfeld, ZAT 2015, 8). Die Gründe des Dienstgemeinschaftskonzeptes des KGH.EKD für einen Verstoß von Leiharbeitnehmern oder den Einsatz von Servicekräften eines Werkunternehmers in einem kirchlichen Krankenhaus im unmittelbaren Patientenbereich als Verstoß gegen das Leitbild der Dienstgemeinschaft sind für den Fall der sachgrundlosen Befristung der Mitarbeiterin Z. nicht deckungsgleich oder vergleichbar. Patienten, die sich in ein christliches Krankenhaus begeben, erwarten auch eine gewisse christliche Grundeinstellung des Pflegepersonals bei ihrer Pflege. Ob Frau Z. als Jugendbildungsreferentin unbefristet, befristet mit Sachgrund oder befristet ohne Sachgrund für die Dauer von zwei Jahren eingestellt wird, tangiert allein ihre eigenen individuellen Interessen auf einen schon nach Ablauf von sechs Monaten (§ 1 Abs. 1 KSchG) sicheren und mit einer verlässlichen Zukunftsprognose ausgestatteten Arbeitsplatz. Insoweit unterscheidet sich ihre Situation nicht von solchen Arbeitnehmern, die außerhalb des kirchlichen Bereichs nach § 14 Abs. 2 TzBfG auf zwei Jahre befristet eingestellt werden. Beide befinden sich in gleicher Weise in einem von Unsicherheit geprägten Schwebezustand. Abschließend will das erkennende Gericht auf Folgendes hinweisen: Die Argumente der beklagten Mitarbeitervertretung gegen die Zulässigkeit von sachgrundlosen Befristungen im kirchlichen Bereich, insbesondere wegen eines Verstoßes gegen die Grundsätze der Dienstgemeinschaft, erscheinen durchaus plausibel. Sie beeinträchtigen für die Dauer von bis zu zwei Jahren die gesicherte Zukunftsplanung insbesondere von oftmals jungen Menschen, nicht zuletzt auch bei ihrer Familienplanung. Dies zu beseitigen ist aber – von rechtlichen Sonderfällen abgesehen – nicht Aufgabe des Gerichts, sondern demokratisch legitimiert dazu ist der Gesetzgeber, dem insoweit ein weiterer Regelungsbereich eröffnet ist. Das Gericht kann sich nicht ohne weiteres über klare eindeutige gesetzliche Regelungen hinwegsetzen und rechtsschöpferisch zudem nur in einer einzigen Weise aktiv werden. Der Begriff der Dienstgemeinschaft dürfte für das Gericht in erster Linie bei der Ausfüllung von unbestimmten Rechtsbegriffen, in der Regel unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, zum Tragen kommen. Für die Ausfüllung der normativen Wertungen eines unbestimmten

Rechtsbegriffs oder etwa als Kriterium für eine vorzunehmende Interessenabwägung mag der Begriff der Dienstgemeinschaft im Einzelfall heranzuziehen sein, aber nicht bei eindeutig klarem gesetzgeberischem Willen. Das Gericht würde ansonsten in dessen legislative Rechtsetzungsbezugnis eingreifen. Nur wenn aus Rechtsgründen ein einziger Weg als allein gangbar übrig bliebe (das völlige Verbot von sachgrundlosen Befristungen im kirchlichen Bereich) müsste von daher die Klage abgewiesen werden. Hiervon ist nicht auszugehen.

(...)

Praxishinweis:

Ebenso wie der KGH-EKD (Beschluss vom 05.12.2016, II-0124/48-2016, s.o.) kommt das Kirchliche Arbeitsgericht Mainz zu dem Ergebnis, dass sachgrundlose Befristungen entsprechend § 14 Abs. 2 TzBfG grundsätzlich zulässig sind und dass die Mitarbeitervertretung daher kein Zustimmungsverweigerungsrecht zur Einstellung mit sachgrundloser Befristung hat. Das Gericht bringt jedoch klar zum Ausdruck, dass es mit der Rechtslage – an die es gebunden ist – unzufrieden ist. Es weist auf die negativen Folgen von sachgrundlosen Befristungen für die Mitarbeiter hin und gibt deutliche Hinweise an den kirchlichen Gesetzgeber, wie sachgrundlose Befristungen entgegen § 14 Abs. 2 TzBfG anders geregelt werden könnten.

Die Kommission für Dienst- und Arbeitsrecht des Bistums Limburg hat im November 2015 eine Regelung beschlossen, die die Anwendung sachgrundloser Befristungen einschränkt. In § 3 AVO ist folgender Absatz 3 eingefügt worden:

(3) Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichen Gründen sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Die Befristung ohne sachlichen Grund ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sie ist zulässig, sofern ethische Gründe für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, die in Abwägung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen.

Bei sachgrundlosen Befristungen hat die Mitarbeitervertretung also zu prüfen, ob der Arbeitgeber eine ethische Abwägung getroffen hat. Kann der Arbeitgeber die Abwägung nicht nachweisen, liegt ein Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung vor. Die Mitarbeitervertretung kann aus diesem Grund seit dem 1. Januar 2016 die Zustimmung zur sachgrundlos befristeten Einstellung gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO verweigern.

Bis es tatsächlich zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung kommt, ist dies immerhin ein Zwischenschritt, der die Arbeitgeber dazu zwingt, vor einer sachgrundlosen Befristung eine überprüfbare Abwägung vorzunehmen.

H E N R I K E B U S S E
Rechtsanwältin



Seminare

August bis September 2017

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
21.–24.08.	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
28.–29.08.	k	Rente und KZVK	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
28.–30.08.	k	Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
28.–31.08.	k	MAVO-Grundkurs	Königswinter/Kath.-Soz. Institut
28.08.–01.09.	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Wiesbaden/dia e.V.
28.08.–01.09.	e	Arbeits- und Gesundheitsschutz für Fortgeschrittene	Wiesbaden/dia e.V.
30.–31.08.	k	Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
30.08.–01.09.	e	Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift	Bielefeld/ver.di
04.–06.09.	k	Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Krankenhaus	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
04.–07.09.	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
04.–08.09.	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Springe/dia e.V.
04.–08.09.	e	MAV Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung I	Springe/dia e.V.
05.–07.09.	k	Was macht uns bei der Arbeit krank?	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
11.–13.09.	k	Gesundheitsmanagement	Siegburg/Kath.-Soz. Institut
11.–13.09.	e	Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-DD	DAK-Tagungszentrum, Bad Segeberg/DAI e.V.
11.–14.09.	k	MAVO-Grundkurs	Königswinter/Kath.-Soz. Institut
11.–15.09.	e	MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Langeoog/dia e.V.
11.–15.09.	e	MAV-Mitglieder in Aufsichtsgremien – Interessenvertreter oder Manager?	Langeoog/dia e.V.
18.–21.09.	k	MAVO-Grundkurs	Königswinter/Kath.-Soz. Institut
18.–22.09.	e	Indirekte Steuerung	Walsrode/dia e.V.
18.–22.09.	e	Krank – kaputt – raus? Betriebliches Eingliederungsmanagement	Walsrode/dia e.V.
18.–22.09.	e	MVG 2: Rechte nutzen	Walsrode/dia e.V.
20.–22.09.	e	Was hat die MAV mit dem BAT-KF zu tun?! – Teil 2	Willingen/DGB Bildungswerk
25.–28.09.	k	MAVO-Grundkurs	Königswinter/Kath.-Soz. Institut
25.–29.09.	e	TVöD-K / TVöD-B intensiv	Willingen/DGB Bildungswerk
25.–29.09.	e	Aktuelles Arbeitsrecht	Erfurt/dia e.V.
25.–29.09.	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands	Erfurt/dia e.V.
27.–29.09.	e	KTD	DAK-Tagungszentrum, Bad Segeberg/DAI e.V.
27.–29.09.	e	Dienst- und Schichtplanung mitbestimmen	Bielefeld/DGB Bildungswerk

Fortbildungen 2017

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 28.08.–01.09. **MVG 2** > Wiesbaden
28.08.–01.09. **Gesundheitsschutz 2: Schöne neue Arbeitswelt** > Wiesbaden
04.–08.09. **MVG 1** > Springe
04.–08.09. **Arbeitszeit und Dienstplangestaltung, Teil 1** > Springe
11.–15.09. **MVG 3** > Langeoog
11.–15.09. **MAVler/innen in Aufsichtsgremien** > Langeoog
18.–22.09. **Indirekte Steuerung** > Walsrode
18.–22.09. **MVG 2** > Walsrode
18.–22.09. **Krank kaputt raus?** > Walsrode
25.–29.09. **Aktuelles Arbeitsrecht m. BAG** > Erfurt
25.–29.09. **Einführung AVR-DD** > Erfurt
16.–20.10. **Beratungskompetenz** > Springe
16.–20.10. **MVG 1** > Springe
16.–20.10. **Gefahr erkannt – Gefahr gebannt – Wirtschaftsseminar für Fortgeschrittene** > Springe
TAGESVERANSTALTUNGEN: > Hannover
30.08. **Weg zum kirchlichen Gericht**
31.08. **Grundsätze der Eingruppierung**
05.10. **Stimmig sein – als Mitarbeitervertreterin**

KOSTEN WOHENSEMINAR:

945,- Euro
inkl. Übernachtung
und Vollverpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

130,- Euro



ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnenten gratis

- > kurze und gut verständliche Erläuterungen
- > nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- > mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- > jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail, benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen

Dieser Service ist für Abonnenten von A+K im Bezugspreis des Abos (60 Euro pro Jahr) enthalten.

Der Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen liefert eine Auswahl von wissenswerten Entscheidungen, um die Tätigkeit der MAV-Mitglieder zu erleichtern.

Wenn Sie den A+K-Schnelldienst beziehen möchten, senden Sie an den Verlag umgehend eine E-Mail-Adresse, unter der Sie den Schnelldienst beziehen wollen.

Bitte senden an:

buchservice@kellnerverlag.de

