

300 Euro Einmalzahlung für 2005

Weihnachts- und Urlaubsgeld für alle in der Höhe von 2004

Im Juli erhalten Vollbeschäftigte 200 Euro Einmalzahlung, im Oktober nochmals 100 Euro. Teilzeitkräfte bekommen das Geld anteilig. Weihnachts- und Urlaubsgeld werden 2005 nur auf dem verringerten Niveau des Vorjahres gewährt. Damit leisten die kirchlichen MitarbeiterInnen nochmals einen Beitrag von über 11 Millionen Euro zur Sanierung der angeschlagenen Kirchenhaushalte. Weitere Einschnitte im

Vergütungsbereich kämen nicht in Frage, so die KODA-Mitarbeiterseite.

Drei Nullrunden haben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes für die Jahre 2005 bis 2007 beschlossen. Durch die Anbindung des kirchlichen Dienstes an den öffentlichen Dienst trifft dieser Beschluss automatisch auch die kirchlichen MitarbeiterInnen. „Für weitere Opfer der Mitarbeiter

● Fortsetzung auf Seite 2



Einmalzahlung statt prozentualer Lohnerhöhung.
Foto: bilderbox.com

Mit Arbeitszeiterhöhung rechnen

Schwierige Verhandlungen mit Freistaat

Im September soll er fertig sein, der neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, TVöD, und dann für die Kirche übernommen werden. Heftigster Streitpunkt ist im

Bereich der Länder die Arbeitszeit. Bayern fordert 42 Stunden pro Woche; für die Gewerkschaften ist dies nicht akzeptabel. Der Ausgang der Tarifreformverhandlungen für den Freistaat ist damit völlig offen.

Unklar ist damit auch, welches Tarifrecht künftig Grundlage des kirchlichen Tarifrechts ABD sein wird. Scheitert die Tarifreform auf Ebene der Länder, muss die KODA über die neue Grundlage des ABD beschließen. Zur Auswahl stehen derzeit der TVöD in Bundesfassung mit einer Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche und eine kommunale Fassung mit einer auf Landesebene festlegbaren Arbeitszeit von 38,5 bis 40 Stunden.

Umstellung Kindertagesstätten im Oktober

Einvernehmen besteht in der KODA, dass sich die Vergütung von ErzieherInnen und KinderpflegerInnen weiterhin nach den Regelungen der Kommunen richten soll. Soweit die KODA keine abweichende Regelung trifft, werden ab Oktober die Gehälter nach dem TVöD, Fassung Kommunen,

gezahlt (Übernahmebeschluss vom Mai 2004). Für die meisten Beschäftigten wird sich dadurch zunächst nichts an der Höhe ihrer Bezüge ändern. Besitzstandsregelungen sichern die bisherige Höhe der Vergütung. Einige jüngere Beschäftigte werden sogar durch Aufrundungen profitieren.

Manfred Weidenthaler



42 Stunden fordert Bayern für den neuen TVöD.
Foto: bilderbox.com

Themen

- **Religionslehrer**
Mehr Unterricht
- **Hausmeister**
Arbeitszeit angepasst
- **Rentner**
Freie Vereinbarung auch unter 65
- **Altersteilzeit**
Niedrigere KV-Beiträge

Sonderteil

- **Rechtsschutz im Kirchendienst:**
Schlichtungsstellen,
Kirchliches Arbeitsgericht ...
Ihre Möglichkeiten im Konfliktfall



Wenn Reden allein nicht hilft

Rechtsschutz im kirchlichen Dienst

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

es muss nicht böser Wille sein, wenn Dienstgeber und Dienstnehmer aneinander geraten. Es gibt nunmal verwickelte Fälle, verschiedene Sichtweisen und Beurteilungen. Gut, dass es neutrale Stellen gibt, die helfen, einen Streit zu klären und eine Entscheidung zu treffen. Am 1. Juli 2005 nehmen neue „Kirchliche Arbeitsgerichte“ und „Einigungsstellen“ ihre Tätigkeit auf. Für den KODA Kompass Anlass, das gesamte System des Rechtsschutzes im kirchlichen Dienst darzustellen.

Aber brauchen wir in der Kirche wirklich so viele Gerichte und Schlichtungsstellen – können wir unsere Probleme nicht anders lösen?

Auch in der Kirche leben und arbeiten Menschen, mit all ihren Schwächen und Fehlern. Das Besondere kirchlicher Einrichtungen sollte nicht sein, dass alles unter den Teppich gekehrt wird oder um oberflächlicher Harmonie willen geschwiegen wird, wenn es Zeit zu reden und nötigenfalls zu streiten ist.

Das Besondere kirchlicher Einrichtungen kann im Wie des Streitens liegen. In vielen Einrichtungen geschieht dies offen und fair, im Geist christlicher Streitkultur, die aufgewachsenem Vertrauen und Respekt gründet. Viele Konflikte lassen sich so vor Ort regeln. Zu einer christlichen Streitkultur gehört aber auch, die eigenen Grenzen zu erkennen. In einer wichtigen Angelegenheit und nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten vor Ort eine Schlichtungsstelle oder ein Gericht anzurufen, kann Teil einer christlichen Streitkultur sein. Schließlich kommt das Wort „Gericht“ von „richten“ und damit ist vor allem „in Ordnung bringen“ gemeint.

Es grüßt Sie im Namen des Redaktions-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Antragsteller*

Streitgegenstand



Einzelne
MitarbeiterInnen

Wenn es um **Streitigkeiten aus dem persönlichen Arbeitsverhältnis** geht, z. B.

- Änderungskündigung (etwa zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs)
- Versetzung
- Überprüfung einer Abmahnung
- Arbeitszeugnis
- Vergütungsfragen

Wenn es um **eigene Rechte im Bereich der Arbeitnehmervertretungen** geht, z. B.

- Nichtzulassung als MAV-KandidatIn
- Anfechtung einer KODA- oder MAV-Wahl

Infos ab Seite 6



KODA und
KODA-Mitglieder
bei Streitigkeiten aus
der KODA-Ordnung

Wenn es um **Rechtsfragen** geht, z. B. wenn

- der Wahlausschuss unvollständige Unterlagen vom Dienstgeber bekommt
- die notwendigen Arbeitsmittel, Freistellungen ... verweigert werden
- Formfehler bei Abstimmungen unterlaufen
- KODA-Mitglieder ihre Pflichten grob verletzen
- es zu Zuständigkeitskonflikten z. B. mit der Zentral-KODA kommt

Wenn **Verhandlungen scheitern**, kann ein Vermittlungsausschuss und eine Schiedsstelle angerufen werden.

Infos ab Seite 12



Mitarbeiter-
vertretung und
Mitarbeitervertreter
bei Streitigkeiten aus der
Mitarbeitervertretungs-
ordnung (MAVO)

Wenn es um **Rechtsstreitigkeiten** geht, z. B.

- widerrechtliche Eingruppierung einer MitarbeiterIn
- Nicht-Anhörung bei Höhergruppierung
- Verweigerung einer Nebentätigkeit ohne MAV-Anhörung
- unzulässige Einführung einer Zeiterfassung
- Verweigerung von Fortbildungen für MitarbeitervertreterInnen

Bei **Regelungsstreitigkeiten**, wenn es also darum geht, wie etwas zu regeln ist, z. B. bei

- Richtlinien für die Urlaubsplanung
- Gleitzeitregelungen
- Einführung von dienstlichen Beurteilungen

Infos ab Seite 10



**Ein Gericht erblickt das Licht der Welt –
das neue Kirchliche Arbeitsgericht**

Infos ab Seite 14

*Alle Stellen und Gerichte können in entsprechenden Fällen auch vom Dienstgeber angerufen werden.

zuständige Stelle



Manche Wege führen bis Rom

Die weiteren kirchlichen Rechtsverfahren

Jedem und jeder Gläubigen steht es frei, in Streitsachen den Heiligen Stuhl anzurufen. Canon 1417 des kirchlichen Gesetzbuches „Codex Iuris Canonici“ legt dies eindeutig fest. Dies bedeutet, dass jedes Verfahren von einem der Beteiligten jederzeit an den Heiligen Stuhl beziehungsweise an die Apostolische Signatur als höchstem kirchlichen Gericht verwiesen werden kann. Dies hat aber nicht zur Folge, dass der Apostolische Stuhl diese Anrufung annehmen muss. Er hat freies Ermessen. In der Praxis ist damit zu rechnen, dass immer, wenn es zuständige kirchliche Gerichte in Deutschland gibt, die Verfahren an diese örtlichen Gerichte zurückverwiesen werden.

Normenkontrollverfahren nur in Rom

Bezweifelt ein/e MitarbeiterIn die Rechtmäßigkeit einer vom Bischof erlassenen Vorschrift, dann helfen ihm/ihr Schlichtungsstellen und Kirchliche Arbeitsgerichte nicht weiter. Sie kontrollieren nur die Einhaltung bestehender Gesetze und Vorschriften. Die Frage, ob ein Gesetz selbst rechtmäßig ist – also ein „Normenkontrollverfahren“ – fällt nicht in ihren Zuständigkeitsbereich.

Hier ist die „Apostolische Signatur“ mit Sitz in Rom zuständig. Nur sie kann entscheiden, ob eine bischöfliche Norm gegen höheres kirchliches Recht verstößt.

Besondere Regelungen bei Verwaltungsakten

Besondere Regelungen gelten auch für die Überprüfung kirchlicher Verwaltungsakte, zum Beispiel die Zulässigkeit des Entzuges einer kirchlichen Missio (kirchliche Lehrerlaubnis, wie sie ReligionslehrerInnen und pastorale Mitarbei-

terInnen für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen). Für Streitigkeiten dieser Art besteht ein innerkirchlicher Rechtsweg, der „hierarchische Rekurs“. Auch wenn solche Fragestellungen den individuellen arbeitsrechtlichen Bereich berühren, sind sie auf innerkirchlichem Rechtsweg, einer Art kirchlicher Verwaltungsgerichtsbarkeit, zu lösen. Wenn beispielsweise ein/e ReligionslehrerIn nach dem Entzug der Missio keine Erlaubnis mehr besitzt, Religionsunterricht zu erteilen, führt dies arbeitsrechtlich dann zu einer Kündigung, wenn der/die ReligionslehrerIn in keinem anderen passenden Bereich eingesetzt werden kann. Der Entzug der Missio selbst ist jedoch ein hoheitlicher Einzelverwaltungsakt der zuständigen kirchlichen Autorität (Diözesanbischof). Da hoheitliche Akte nicht unter das (Arbeits-)Vertragsrecht fallen, sind Schlichtungsstellen und Kirchliche Arbeitsgerichte für diesen Teil der Streitigkeit nicht zuständig.

Diözesangerichte meist mit Ehenichtigkeit befasst

In den Diözesen gibt es bereits kirchliche Gerichte, die an den Offizialaten beziehungsweise an den Konsistorien angesiedelt sind. Diese kirchlichen Gerichte sind zuständig für Streitigkeiten zwischen natürlichen und juristischen Personen in der Kirche, könnten von daher auch Streitigkeiten aus einem kirchlichen Arbeitsverhältnis regeln. Allerdings legt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in Art. 10 Abs. 1 fest, dass die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig sind. Die diözesanen kirchlichen Gerichte befassen sich in der Regel ausschließlich mit den „Ehenichtigkeitsverfahren“. Für den arbeitsrechtlichen Bereich bestehen keine Kompetenzen. *Dr. Joachim Eder*



Erich Sozepanski



Wenn's um mein Arbeitsverhältnis geht

Kirchliche Schlichtungsstellen helfen Streitigkeiten beizulegen

Die Kirchenverwaltung hat Frau N. abgemahnt. Mehrfach soll Frau N. Anweisungen ihres Vorgesetzten ignoriert haben. Wenn dies nochmal vorkäme, müsse sie mit Kündigung rechnen. Frau N. bestreitet die Vorwürfe entschieden. Sie fordert den Dienstgeber auf, die Abmahnung zurückzunehmen und aus ihrem Personalakt zu entfernen. Eine Aussprache führt nicht weiter.

Frau N. hat nun die Wahl: Sie kann verlangen, dass eine von ihr verfasste Gegendarstellung mit in den Personalakt aufgenommen wird und die Sache im Übrigen auf sich beruhen lassen oder sie kann den Rechtsweg beschreiten.

Streitigkeiten zwischen einem/einer einzelnen MitarbeiterIn und dem Dienstgeber sind individualrechtliche Konflikte. Darunter fallen beispielsweise fehlerhafte Gehaltsabrechnungen, eine ungültige Kündigung aber auch ein zu schlechtes Arbeitszeugnis. Für Individualstreitigkeiten sind die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig, das gilt auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Den Arbeitsgerichten vorgeschaltet sind die diözesanen Schlichtungsstellen, die sich um eine vorgerichtliche Lösung bemühen.

Ansprüche schriftlich geltend machen

Will Frau N. die Sache nicht auf sich beruhen lassen, muss sie ihre Forderung nach Rücknahme der Abmahnung dem Dienstgeber schriftlich zukommen lassen. Der Dienstgeber hat jetzt maximal vier Wochen Zeit, sich die Sache nochmal zu überlegen (geregelt in der „Schlichtungsverfahrens-Ordnung“, die im ABD abgedruckt ist).

Schlichtungsstelle anrufen

Kommt der Dienstgeber der Forderung nicht nach, kann Frau N. die „Schlichtungsstelle“ ihrer Diözese anrufen. Sie beantragt, die Schlichtungsstelle möge feststellen, dass die Abmahnung zu unrecht erfolgt ist und aus der Personalakte entfernt werden muss.

Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle wird zunächst prüfen, ob der Antrag zulässig ist. Eine wichtige Rolle spielen dabei Ausschlussfristen. Forderungen nach Gehaltsnachzahlungen können zum Beispiel nur 6 Monate rückwirkend geltend gemacht werden (§ 70 ABD Teil A, 1.). Entscheidend für die Berechnung der 6 Monate ist der Tag, an dem der/die MitarbeiterIn seine/ihre Ansprüche zum ersten Mal geltend gemacht hat.

Bei Streitigkeiten um Abmahnung gibt es jedoch keine Ausschlussfrist. Da auch keine anderen Gründe gegen die Zulässigkeit des Antrags von Frau N. sprechen, setzt die Schlichtungsstelle einen Termin für die mündliche Verhandlung fest.

Beide Parteien tragen dort ihre Sicht der Dinge vor. Die Schlichtungsstelle besteht immer aus zwei vom Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen gewählten Dienstnehmervertretern, zwei Vertretern der kirchlichen Dienstgeber und einem oder einer „neutralen“ Vorsitzenden. Ziel der Verhandlung ist eine gütliche Einigung und möglichst die Wiederherstellung des Friedens zwischen den Parteien.

Im Fall von Frau N. kommt die Schlichtungsstelle zu der Überzeugung, dass Frau N. zumindest großzügig bei der Auslegung von Anweisungen war. Andererseits hatte der Dienstgeber in früheren Fällen Eigenmächtigkeiten von Frau N. geduldet – und sie war der Meinung, dass das auch weiterhin so sein werde.

Die Schlichtungsstelle schlägt daher den Parteien vor, die Abmahnung für ein Jahr aufrecht zu erhalten. Wenn bis dahin keine weiteren Verstöße vorkommen, soll sie aus dem Personalakt entfernt werden.

Frau N. stimmt dem Einigungsvorschlag der Schlichtungsstelle zu, weil nun deutlich geworden sei, dass sie ja nicht in böser Absicht gehandelt habe. Die Kirchenverwaltung lehnt dies ab, da



Arbeitsplatz in Gefahr. Abmahnung oder Kündigung sind häufig Anlässe für Schlichtungsverfahren.

Foto: KNA-Bild

Frau N. dadurch nur ermutigt werde, so weiterzumachen wie bisher. Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle erklärt daraufhin die Schlichtung für gescheitert.

Das Scheitern von Schlichtungsverfahren ist in der Praxis die Ausnahme. Meist

Schlichtung kostenfrei

Die Angst vor Verfahrenskosten soll niemand davon abhalten, zu seinem/ihrem Recht zu kommen. Die Verfahrenskosten werden von der jeweiligen Diözese getragen – egal wie das Verfahren ausgeht. Fahrtkosten werden durch den beteiligten Dienstgeber erstattet.

Ob die Kosten für einen „Bevollmächtigten“, zum Beispiel einen Anwalt, erstattet werden, entscheidet der Vorsitzende der Schlichtungsstelle. Hierzu ist vorab ein Antrag auf „Kostenhilfe“ zu stellen.



gelingt es, entweder einen Kompromiss zu finden oder eine im Irrtum oder Unrecht befindliche Partei von ihrem Fehler zu überzeugen. Oft stecken hinter den Konflikten verschiedene Sichtweisen und rechtliche Beurteilungen eines Sachverhaltes, die einfach durch eine neutrale Stelle geprüft und geklärt werden müssen.

Beim Arbeitsgericht klagen

Erst nach gescheiterter Schlichtung soll das staatliche Arbeitsgericht angerufen werden (§ 8 Abs. 3 ABD Teil A, 1.), es sei denn Dienstgeber und MitarbeiterIn verzichten einvernehmlich auf die Anrufung der Schlichtungsstelle.

In einigen Angelegenheiten sind allerdings von den staatlichen Gesetzen her Fristen vorgegeben, innerhalb derer das Arbeitsgericht angerufen werden muss. Diese Fristen sind unbedingt einzuhalten, auch wenn der/die MitarbeiterIn die Schlichtungsstelle anruft. Das gilt zum Beispiel bei Streitigkeiten um die Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder Klagen gegen eine Kündigung. Kündigungsschutzklagen müssen spätestens drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden. In diesem Fall sollte der/die Betroffene gleichzeitig die Schlichtungsstelle und das Arbeitsgericht anrufen. Geht es um länger zurückliegende Dinge, ist auch auf die Verjährung zu achten. Die



Gütliche Einigung ist das Ziel. Fallbesprechung der Münchner Schlichtungsstelle (v. l. Dienstgebervertreter: Dr. A. Mayer, S. Kölbl-Stecher, Vorsitzender: Dr. H. Staudacher, kommissarischer Geschäftsführer: Dr. S. Korta, Mitarbeitervertreter: M. Weidenthaler, H. Jagdhuber).

Verjährungsfrist beträgt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich drei Jahre. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Da es bei Streitigkeiten um Abmahnungen keine Fristen gibt, kann Frau N. nun entscheiden, was sie tun will: Nimmt sie die Weigerung ihres Dienstgeber hin oder erhebt sie Klage beim Arbeitsgericht?

Nach Einreichen der Klage setzt das Gericht einen Termin zur mündlichen Ver-

handlung an. Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer sogenannten Güteverhandlung vor dem Kammervorsitzenden.

Kommt eine gütliche Einigung auch dort nicht zustande, geht das Verfahren in eine streitige Verhandlung über. Für diese wird in der Regel ein weiterer Termin anberaumt. Die streitige Verhandlung findet dann, eventuell mit Beweisaufnahme, vor der Kammer statt.

Das Gericht entscheidet durch Urteil. Hiergegen kann gegebenenfalls das Rechtsmittel der Berufung zum zuständigen Landesarbeitsgericht eingelegt werden. Das Berufungsurteil kann in begrenzten Fällen durch das Rechtsmittel der Revision überprüft werden.

In der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht kann der/die MitarbeiterIn ohne Rechtsbeistand auftreten. Bis zum Ende der Güteverhandlung ist das Verfahren auch gerichtskostenfrei. Wird der/die MitarbeiterIn durch einen Anwalt vertreten, hat er/sie dessen Kosten auch im Falle, dass er/sie den Prozess gewinnt, zu übernehmen.

Gewerkschaften und viele Berufsverbände gewähren Rechtsschutz und vertreten Mitglieder vor dem Arbeitsgericht (Berufsverbände nur in erster Instanz). Manche stellen eigene Rechtsbeistände, andere übernehmen Anwaltskosten. Wer eine Rechtsschutzversicherung hat, sollte unbedingt vorab von der Versicherung prüfen lassen, ob das jeweilige Verfahren gedeckt ist.

Franz Aigner

So kann ein Schlichtungsantrag aussehen:

- Anschrift, Telefon, gegebenenfalls Fax des Antragstellers
- Bezeichnung, Anschrift, Telefon und Fax des Dienstgebers
- Ich beantrage, dass ...
Hier in kurzen Sätzen das Ziel (Antragsbegehren) nennen, z. B. dass die Schlichtungsstelle feststellen möge, dass die Abmahnung vom ... zurückgenommen werden muss; dass die Schlichtungsstelle feststellen möge, dass die Änderungskündigung vom ... unwirksam ist.)
- Begründung
Hier sollte enthalten sein:
Als was und seit wann der/die AntragsstellerIn beschäftigt ist.
Was hat der Dienstgeber getan oder unterlassen?
Warum sind Sie der Meinung, dass der Dienstgeber falsch gehandelt hat?
- Anlagen
Dem Antrag sollten Kopien aller Schreiben und Dokumente beiliegen, die mit der Angelegenheit zu tun haben: Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Schriftwechsel
- Und wenn ich etwas vergessen habe ...
Selbstverständlich können Argumente und Anlagen nachgereicht werden.



Mann der Praxis. 185 Schlichtungsverfahren hat Dr. Staudacher allein im Bereich des ABD sowie in der „MAVO-Schlichtung“ geleitet.
Foto: S. Kölbl-Stecher

Interview

„Wir sind meist erfolgreich“

Dr. Heribert Staudacher ist seit 7 Jahren Vorsitzender der Münchner Schlichtungsstelle. Im Hauptberuf ist er tätig als Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht.

KODA Kompass: Streiten kirchliche Mitarbeiter und Dienstgeber anders als Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Privatwirtschaft?

Staudacher: Nein, im Grunde nicht. Sie streiten nicht anders, weil es auch bei jedem kirchlichen Mitarbeiter, wenn er den Schritt zur Schlichtungsstelle wagt, um viel geht. Eine besondere kirchliche Streitkultur sehe ich da nicht.

KODA Kompass: Wann sollte sich denn ein Mitarbeiter an die Schlichtungsstelle wenden?

Staudacher: Möglichst frühzeitig, bevor der Streit so eskaliert, dass auch die Schlichtungsstelle nicht mehr helfen kann.

KODA Kompass: Die Schlichtungsstelle kann niemanden verurteilen. Sie ist auf die Einsicht der Parteien angewiesen. Wie ist unter diesen Voraussetzungen Ihre Erfolgsquote?

Staudacher: Die Autorität der Schlichtungsstelle ist hoch. Wir können, so

zumindest mein Eindruck, viel bewirken und das nutzt auch den Arbeitnehmern. Wir finden in etwa 90 % der Fälle eine einvernehmliche Lösung.

Allerdings hat sich durch die schwierige finanzielle Lage das Klima zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in letzter Zeit verschärft.

KODA Kompass: Eine persönliche Frage: Was reizt Sie als Vorsitzenden Richter des Landesarbeitsgerichts an der Arbeit einer kirchlichen Schlichtungsstelle?

Staudacher: In der Schlichtungsstelle erlebe ich das, was ich vor 30 Jahren als Arbeitsrichter der ersten Instanz bearbeitet habe – Verfahren, die zeitnah und unmittelbar am eigentlichen Streit verhandelt werden. Hier kann ich oft viel mehr bewirken. Wenn die Parteien nach eineinhalb Jahren, beide anwaltschaftlich vertreten, zum Landesarbeitsgericht kommen, ist der Streit nicht selten zu einem Machtkampf geworden.

KODA Kompass: Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Erfolg für Ihre Schlichtungsstelle.

Das Gespräch führte Manfred Weidenthaler.

Die bayerischen Schlichtungsstellen

Die folgenden Schlichtungsstellen sind für Arbeitsverhältnisse im KODA-Bereich (ABD) zuständig. Für die Caritas (AVR-Bereich) bestehen eigene Schlichtungsstellen. Aus Platzgründen wurde bei den Beisitzern auf die Angabe von Titeln und Ämtern verzichtet.

Diözese Augsburg

Fronhof 4; 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-7 02
Fax.: 08 21/31 66-7 09
Vorsitzender: Werner Köppe
(Verwaltungsgerichtspräsident a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Josef Binder, Ernst Fhr. v. Castell
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Klaus Hofer, Hans Reich

Erzdiözese Bamberg

Erzb. Ordinariat; Domplatz 3; 96049 Bamberg
Tel.: 09 51/5 02-2 41
Vorsitzender: Engelbert Heider
(Präsident des LAG Nürnberg)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Herbert Hauf, Roland Werber
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Klaus Achatzy, Roland Baierl

Diözese Eichstätt

Bischöfl. Ordinariat; Luitpoldstr. 2; 85072 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/50-2 01
Fax: 0 84 21/50-2 09
Vorsitzender: Klaus Forster (Richter a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Dr. Bernd Dennemarck, Rainer Kastl
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Alois Kölbl, Markus Schweizer

Erzdiözese München und Freising

Erzb. Ordinariat; Rochusstr. 5; 80333 München
Tel.: 0 89/21 37-12 67
Fax: 0 89/21 37-23 23
Email: schlichtung@ordinariat-muenchen.de
Vorsitzender: Dr. Heribert Staudacher
(Vorsitzender Richter am LAG München)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Sieglinde Kölbl-Stecher, Dr. Anneliese Mayer
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Susanne Graßl, Manfred Weidenthaler

Diözese Passau

Bischöfl. Ordinariat; Residenzplatz 8; 94032 Passau
Tel.: 08 51/3 93-3 76
Fax: 0851/3 93-8 30
Vorsitzender: Josef Schachner
(Direktor am Amtsgericht Freyung)

Beisitzer, Dienstgeberseite:
Hans Mandl, Antonia Murr
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Reinhard Donhauser-Koci, Dr. Joachim Eder

Diözese Regensburg

Bischöfl. Ordinariat; Niedermünstergasse 1; 93047 Regensburg
Tel.: 09 41/5 97-10 22
Fax: 09 41/5 97-10 25
Email: rechtsstelle@bistum-regensburg.de
Vorsitzender: Erwin Forster
(Richter am Arbeitsgericht a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Dr. Max Hopfner, Matthias Klein
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Bernhard Hommes, Doris Gamurar

Diözese Würzburg

Domerschulstr. 2; 97070 Würzburg
Tel.: 09 31/3 86-2 34
Fax: 09 31/3 86-4 90
Vorsitzender: Gerhard Mathein
(Präsident des Sozialgerichts Würzburg a. D.)
Beisitzer, Dienstgeberseite:
Franz-Dieter Schnabel, Lioba Ziegele
Beisitzer, Mitarbeiterseite:
Christoph Mock, Bruno Seuffert

Zusammenstellung: Markus Schweizer

Wenn's um Wahlen geht

In Fragen der Arbeitnehmervertretung ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig.

Der oder die einzelne MitarbeiterIn kann nur in eng begrenzten Fällen das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. Es geht dabei um das aktive und passive Wahlrecht des/der einzelnen Beschäftigten und weitere Bestimmungen des Wahlverfahrens zur Bayer. Regional-KODA und zur Mitarbeitervertretung (§ 2 Abs. 1 KAGO, § 8 Abs. 1 lit c KAGO bzw. § 2 Abs. 2 KAGO, § 8 Abs. 2 lit. b) KAGO). Diese Sachverhalte sind für die Wahlen zur Bayerischen Regional-

KODA in der KODA-Ordnung und der zugehörigen Wahlordnung beschrieben. Für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung sind die entsprechenden Sachverhalte in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) zu finden.

Mögliche Klagegründe können sein, dass ein/e MitarbeiterIn von der Liste der Wahlberechtigten gestrichen wurde, die Voraussetzungen der Wählbarkeit verneint wurden oder das Wahlverfahren

andere formale Mängel aufweist. Dabei muss der/die MitarbeiterIn aber darlegen, dass er/sie in eigenen, ihm/ihr zustehenden Rechten persönlich verletzt worden ist.

Hinzu kommt im Bereich Mitarbeitervertretungsordnung die Rüge des/der einzelnen Beschäftigten, dass seine/ihre Rechte im Zusammenhang mit einer Mitarbeiterversammlung verletzt sind. Auch dies eröffnet den Weg zum Kirchlichen Arbeitsgericht.

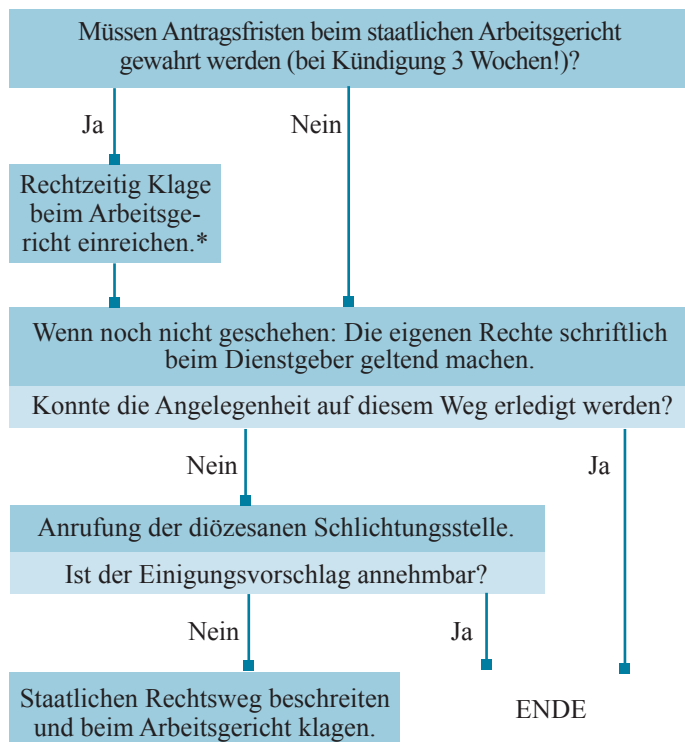
Franz Aigner

Rechtswege

Checkliste für den Konfliktfall

Wenn individuelle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis verletzt sind, z. B.:

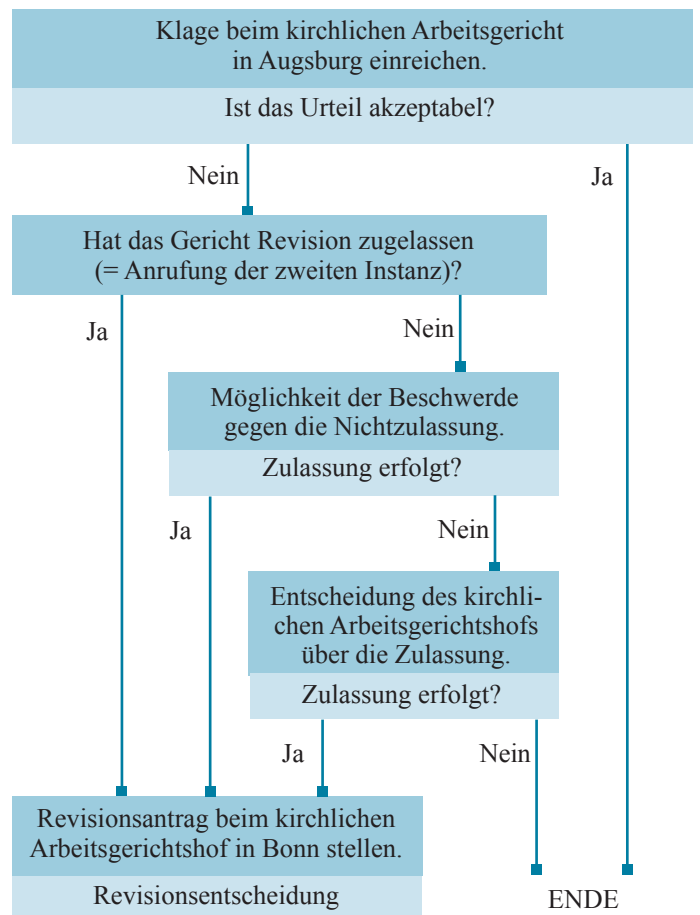
- Recht auf richtige Eingruppierung
- Recht auf Urlaub
- Recht auf Weiterbeschäftigung



* Man kann das Arbeitsgericht beim Einreichen der Klage informieren, dass die Möglichkeit einer außergerichtlichen Klärung vor der Schlichtungsstelle besteht. In der Regel wird das Gericht dann warten, bis die Schlichtung abgeschlossen ist.

Wenn eigene Rechte im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung verletzt sind, z. B.

- Wahlrecht
- Benachteiligung aufgrund der Mitgliedschaft in einer MAV



Markus Schweizer



Urteile leichter durchzusetzen

Kirchliches Arbeitsgericht übernimmt Aufgaben der Schlichtungsstellen

Vergütungsgruppe VII genügt für die neue Mitarbeiterin, davon ist der Dienstgeber überzeugt. Die Mitarbeitervertretung hält diese Eingruppierung für falsch und verweigert die Zustimmung. Der Dienstgeber ignoriert die Zustimmungsverweigerung und stellt die neue Mitarbeiterin trotzdem mit Vergütungsgruppe VII ein. Ein klarer Rechtsverstoß gegen die Mitarbeitervertretungsordnung § 35. Die Mitarbeitervertretung erhebt Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Augsburg.

Bei Rechtsstreitigkeiten tritt das Kirchliche Arbeitsgericht die Nachfolge der früheren „MAVO-Schlichtungsstellen“ an. Eine Rechtsstreitigkeit liegt vor, wenn zu klären ist, ob ein Verhalten oder eine Maßnahme rechtmäßig ist. Ab 1. Juli 2005 gibt es für ganz Bayern ein einziges Kirchliches Arbeitsgericht mit Sitz in Augsburg. Nur bei Regelungsstreitigkeiten gibt es weiterhin diözesane Verfahren vor den neuen „Einigungsstellen“ (siehe Beitrag rechts).

Zuständig von Einstellung bis Kündigung

Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) jeder Art können sowohl von der Mitarbeitervertretung (MAV) als auch vom Dienstgeber an das Kirchliche Arbeitsgericht gebracht werden. Dies betrifft den Streit über die Auslegung einzelner Vorschriften der MAVO, aber auch den größten Teil der Mitwirkungsrechte einer MAV. Neben den Anhörungs- und Mitberatungsrechten bei Kündigung ist dies der gesamte Zustimmungskatalog in persönlichen Angelegenheiten. Darunter fällt die Zustimmung zur Einstellung, zur Eingruppierung, zu Beförderungen, Versetzungen etc.

Im oben genannten Fall handelt es sich um eine widerrechtliche, da ohne Zustimmung der MAV erfolgte, Eingruppierung. Das Kirchliche Arbeitsgericht wird dies feststellen und den Dienstgeber dazu verpflichten, das Eingruppierungsverfahren ordnungsgemäß durchzuführen. Wenn sich Dienstgeber und MAV dann hinsichtlich der richtigen Eingruppierung nicht einigen

können, geht die Sache nochmals an das Kirchliche Arbeitsgericht. Diesmal muss der Dienstgeber die Ersetzung der MAV-Zustimmung beantragen. Das Gericht entscheidet nun, ob die Eingruppierung in Vergütungsgruppe VII korrekt ist oder nicht.

Auch Wahlausschuss und DiAG können klagen

Soweit das Wahlverfahren betroffen ist, ist auch der MAV-Wahlausschuss klagebefugt. Grund für eine Klage kann zum Beispiel vorliegen, wenn der Dienstgeber sich weigern würde, zur Durchführung der Wahl notwendige Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Mitarbeitervertretungsordnung regelt auch das Recht der „diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“ (DiAGs). Dabei handelt es sich um diözesane Zusammenschlüsse der MAVen, meist getrennt nach Caritas und „verfasstem Bereich“. Im Rahmen der ihnen zukommenden Rechte sind sie ebenfalls klagebefugt.

In der MAVO sind auch die Aufgaben und Rechte der „Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden“, der „Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und des „Vertrauensmanns der Zivildienstleistenden“ geregelt. Bei Rechtsverstößen können auch sie sich an das Kirchliche Arbeitsgericht wenden.

Schutz der Mitarbeitervertreter einklagbar

Mitarbeitervertreter stehen bei Konflikten in der Einrichtung meist in vorderster Linie. Die MAVO schützt sie daher



Im Juli bezieht das Kirchliche Arbeitsgericht für Bayern seine Räume im Augsburger Ottmarsgäßchen. Foto: KODA Kompass

in besonderer Weise vor Kündigung und Benachteiligung durch den Dienstgeber. So darf zum Beispiel ein Mitarbeitervertreter wegen seines Amtes nicht schlechter bezahlt werden als ein vergleichbarer Kollege, der nicht MAV-Mitglied ist. Verstößt der Dienstgeber gegen die Schutzvorschriften, kann der oder die Betroffene das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

Neue Qualität der Rechtsprechung

Neue Rechte erhalten die VertreterInnen der MitarbeiterInnen durch das Kirchliche Arbeitsgericht nicht. Der Status des Arbeitsgerichts ist allerdings erheblich höher als der der früheren „MAVO-Schlichtungsstellen“. So kann das Kirchliche Arbeitsgericht notfalls auch zu Vollstreckungsmaßnahmen, wie Bußgeldern, greifen, wenn sich eine Partei weigert, einem Urteil Folge zu leisten. Neu ist auch die Möglichkeit gegen ein Urteil Revision einzulegen. Dies erfolgt beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn.

Das Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist kostenfrei. Die Parteien können sich im Verfahren durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Ob die Kosten für einen Bevollmächtigten getragen werden, ist vorab mit dem Gericht zu klären.

Dr. Joachim Eder



Wenn's um die Bürozeiten geht

Regelungsstreitigkeiten werden jetzt von Einigungsstellen entschieden

Die MitarbeiterInnen seien nach 15 Uhr kaum noch in ihren Büros erreichbar; klagt der Dienstgeber. Er will die Kernzeit mit Anwesenheitspflicht daher bis 16.30 Uhr verlängern. Die Mitarbeitervertretung hält das für übertrieben, außerdem will sie einer Verlängerung nur zustimmen, wenn flexible Zeitausgleichsregelungen eingeführt werden. Schon ein halbes Jahr dauern die Verhandlungen – ohne dass sich beide Seiten näher gekommen sind. Der Dienstgeber will nun endlich eine Entscheidung und wendet sich an die diözesane „Einigungsstelle“.

Zuständig für das „Wie“ einer Regelung

Die neuen Einigungsstellen lösen in Regelungsstreitigkeiten die bisherigen „MAVO-Schlichtungsstellen“ ab. Die MAVO ist die Mitarbeitervertretungsordnung, in der die gesamte betriebliche Mitbestimmung geregelt ist.

Bei dem Streit um längere Kernzeiten geht es darum, „wie“ etwas geregelt werden soll – es handelt sich um eine Regelungsstreitigkeit. Für Regelungsstreitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (MAV) sind jetzt die Einigungsstellen zuständig. Alle anderen Streitigkeiten aus der MAVO, jetzt mit dem Begriff Rechtsstreitigkeiten bezeichnet, werden vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht verhandelt.

Einigungsstelle bleibt diözesan

Während die Kirchlichen Arbeitsgerichte in einer für ganz Deutschland einheitlichen „Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung“ (KAGO) geregelt sind, gilt für die neuen Einigungsstellen diözesane Gesetzgebung. Ein „Gesetz zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“ soll sicherstellen, dass dies möglichst einheitlich erfolgt. Errichtung, Zuständigkeit und Verfahren der Einigungsstelle werden in der MAVO geregelt.

Die Einigungsstelle verhandelt immer mit einem/einer Vorsitzenden und sogenannten „Listen-“ und „ad-hoc-Beisitzern“

von Dienstgeber und Mitarbeiterseite.

Der Generalvikar für die Dienstgeberseite und die „diözesane Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ für die Mitarbeiterseite bestellen mehrere Personen für Beisitzerlisten. Je ein Listen-Beisitzer aus jeder Seite ist – in alphabetischer Reihenfolge – bei einem Verfahren beteiligt.

Alle Listenbeisitzer zusammen schlagen dem Diözesanbischof je eine Person als Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden vor. Vorsitzender und Stellvertreter werden vom Diözesanbischof ernannt. Es ist nicht notwendig, dass sie die Befähigung zum staatlichen Richteramt besitzen; sie sollen im Arbeitsrecht oder im Personalwesen erfahren sein, dürfen aber – um ihre Neutralität und Unabhängigkeit sicherzustellen – keinen kirchlichen Beruf ausüben. Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist 5 Jahre.

Parteien benennen ad-hoc-Beisitzer

Zusätzlich werden für jedes einzelne Verfahren vom Antragsteller und vom Antragsgegner je ein/e ad-hoc-BeisitzerIn benannt. Diese können vor allem die konkreten Hintergründe der unterschiedlichen Positionen in die Beratungen der Einigungsstelle einbringen. Der oder die von der Mitarbeitervertretung benannte ad-hoc-BeisitzerIn muss im kirchlichen Dienst stehen und die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in eine MAV erfüllen.

Im Eingang erwähnten Beispiel hat die Mitarbeitervertretung keine geeignete Person zur Hand. Sie setzt sich deshalb mit ihrer DiAG in Verbindung, die ihr eine kompetente MAV-Vorsitzende, Frau A. empfiehlt. Frau A. hat Erfahrung im MAVO-Recht und vor allem mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Nach einem ausführlichen Gespräch ist die MAV überzeugt, dass Frau A. ihr Anliegen gut vertreten wird und benennt sie als ad-hoc-Beisitzerin.

Spruch bindet MAV und Dienstgeber

Der Vorsitzende der Einigungsstelle lädt die Parteien zur mündlichen Verhand-

lung. Das Verfahren ist nicht öffentlich. Ziel ist die gütliche Einigung der Parteien. Kommt keine Einigung zwischen MAV und Dienstgeber zustande, entscheidet die Einigungsstelle durch „Spruch“. Der Spruch ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung und bindet die Beteiligten.

Gegen einen Spruch der Einigungsstelle kann in bestimmten Fällen beim Kirchlichen Arbeitsgericht geklagt werden. Das gilt, wenn das Verfahren fehlerhaft war, die Einigungsstelle die „Grenzen des Ermessens“ überschritten hat oder der Spruch Ausgaben nach sich zieht, die die finanziellen Möglichkeiten der Einrichtung übersteigen. Es werden also nur rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens überprüft, gegen den Inhalt des Spruchs in tatsächlicher Hinsicht gibt es keine Berufungsmöglichkeit.

Dr. Joachim Eder

MAV und Dienstgeber antragsberechtigt

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle wurde auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Zustimmungs- und Antragskatalog bei Angelegenheiten der Dienststelle begrenzt (§ 36 und § 37 MAVO). Betroffen sind Angelegenheiten wie Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Einführung von Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die in Zukunft beim Leistungsentgelt eine Rolle spielen kann – aber auch die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen.

Beide, MAV und Dienstgeber, können die Einigungsstelle anrufen, wenn keine Einigung zustande kommt.

Darüberhinaus kann sich der Dienstgeber an die Einigungsstelle wenden, wenn die MAV der Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds der MAV nicht zustimmt. Die Mitarbeitervertretung ist antragsberechtigt, wenn es um die Freistellung für die MAV-Arbeit geht.

Die Verfahren vor der Einigungsstelle sind unabhängig von ihrem Ausgang kostenfrei.

Dr. Joachim Eder



Kirchliches Arbeitsgericht löst KODA-Gericht ab

Wenn das KODA-Gericht von MitarbeiterInnen angerufen wird, ist Alarmstufe „Rot“ gegeben. Wenn auch nur eine geringe Zahl von MitarbeiterInnen von Rechtsstreitigkeiten aus dem KODA-Recht direkt betroffen ist, berühren Klagen aus diesem Bereich in hohem Maße Beteiligungsrechte im Bereich der kollektiven Arbeitsvertragsgestaltung. Die KODA-Ordnung, die das paritätisch ausgestaltete kirchliche Arbeitsrechtsregelungsverfahren regelt, ist das Instrument, das die MitarbeitervertreterInnen in der KODA auf „Augenhöhe“ mit den DienstgebervertreterInnen bringt.

Das Kirchliche Arbeitsgericht ist gemäß § 2 Abs. 1 Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes (= KODA). Dies betrifft den Bereich der „überbetrieblichen Mitwirkung“, der für alle Einrichtungen im Geltungsbereich der Bayerischen Regional-KODA von Bedeutung ist.

Solche Rechtsstreitigkeiten ergeben sich aus der Auslegung der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung und allen ergänzenden und damit zusammenhängenden Ordnungen. In Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes wird die „Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen“ geregelt. Soweit Regelungen nicht mit Art. 7 Grundordnung in Einklang stehen, können diese im Sinne einer Güterabwägung im Einzelfall Gegenstand eines Verfahrens sein.

Betroffen sind auch die Wahlordnung für die VertreterInnen der MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission sowie die Wahlordnung für die VertreterInnen der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA aus den bayerischen Bistümern.

Bislang wurden alle Streitigkeiten aus den genannten Bereichen vor einem eigenen bayerischen KODA-Gericht verhandelt. Ab Juli 2005 übernimmt diese Zuständigkeiten das Kirchliche Arbeitsgericht, das KODA-Gericht wird aufgelöst.

Klagemöglichkeit der KODA als Ganze

Bei Rechtsstreitigkeiten, in denen die KODA als Ganze betroffen ist, kann sie als KODA klagen und bedarf für die Klage die

Hälfte der Mitglieder. Dies könnte etwa bei einer Streitigkeit über die Zuständigkeit der Bayerischen Regional-KODA gegenüber der Zentral-KODA der Fall sein.

Klagemöglichkeit der Mitarbeiter- oder der Dienstgeberseite

Rechtsstreitigkeiten, bei denen eine der beiden Seiten in der KODA die klagende Partei ist, können sich auf alle Regelungen in der KODA-Ordnung beziehen. Immer geht es dabei um eine Rüge einer Verletzung von Rechten, von der eine der beiden Seiten betroffen ist.

Klagemöglichkeit eines einzelnen KODA-Mitglieds

Auch ein einzelnes KODA-Mitglied kann in seinen Rechten aus der KODA-Ordnung verletzt sein. Dann besteht die Möglichkeit, sich an das Kirchliche Arbeitsgericht zu wenden. Darunter fällt etwa die Verweigerung einer Schulung oder die Verweigerung einer ordnungsgemäßen

Freistellung.

Klagemöglichkeit der KODA-Wahlorgane

Auch Wahlausschüsse zur KODA können im gesamten Wahlverfahrensrecht in ihren Rechten verletzt sein. Auch hier besteht Klagemöglichkeit beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

Klagemöglichkeit von Koalitionen

In Bayern besteht die Besonderheit, dass seit der letzten KODA-Wahl Wahlvorschläge von Koalitionen, zum Beispiel Berufsverbänden, zulässig sind. Damit können auch Koalitionen im Falle der Ablehnung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht klagen. Der Kriterienkatalog, der für die „Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 Grundordnung an der Beteiligung der Aufgaben gemäß Art. 7 Grundordnung“ erlassen worden ist, ist damit ebenfalls möglicher Gegenstand eines Verfahrens. Deren Antragsbefugnis ist allerdings nicht ausdrücklich in der Ordnung geregelt, so dass diese Möglichkeit nur durch richterliche „Lückenschließung“ offensteht.

Dr. Joachim Eder

Neues Schiedsverfahren

Bei „unabweisbarem Regelungsbedürfnis“ kann keine Seite in der KODA blockieren

Inder KODA kann die Situation eintreten, dass eine der beiden Seiten zur Auffassung gelangt, es bedürfe auf jeden Fall einer neuen Regelung für einen bestimmten Sachverhalt (zum Beispiel einer Zulage für eine Berufsgruppe aufgrund schwieriger gewordener Arbeitsumstände) oder des Wegfalls einer bestehenden Regelung (zum Beispiel Wegfall eines Vergütungsbestandteils). Keine der beiden Seiten kann eine solche Regelung erzwingen, sondern nur über Verhandlungen eine Neuregelung herbei führen.

Vermittlungsverfahren soll KODA in Bewegung bringen

Die bayerische KODA-Ordnung kennt deshalb ein einstufiges Vermittlungsverfahren. Dieses Verfahren kann eingeleitet werden, wenn im Zusammenhang mit

der Beschlussfassung eine Pattsituation eingetreten ist.

Der KODA-Vermittlungsausschuss besteht aus 5 Personen und zwar aus einem/r unabhängigen Vorsitzenden, je einem/r BeisitzerIn aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA und je einem/r BeisitzerIn aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, die nicht der KODA angehören.

Der Vermittlungsausschuss kann der Bayerischen Regional-KODA aber nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten. Dieser Vermittlungsvorschlag ist in der KODA wie ein Antrag zu behandeln, bedarf also der Zweidrittelmehrheit. Wenn dem Vorschlag nicht zugestimmt wird, ist der Vermittlungsvorschlag gescheitert. Er kann auch nicht vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden. Allerdings gibt es aufgrund einer Änderung der



Pattsituation. Vermittlungs- und Schiedsverfahren sollen in scheinbar ausweglosen Situationen helfen.
Foto: KODA Kompass

KODA-Ordnung ab 1. Juli 2005 die Möglichkeit eine Schiedsstelle anzurufen.

Letzter Ausweg – die Schiedsstelle

Die neu eingeführte Schiedsstelle besteht aus 5 Personen. Neben dem/der neutralen Vorsitzenden mit Befähigung zum staatlichen Richteramt sind je 2 VertreterInnen der Dienstgeber und der MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA Mitglieder, die für das Verfahren von jeder Seite benannt werden. Von der KODA ist für 5 Jahre eine Liste von 3 Personen zu erstellen, aus der im Falle der Anrufung der Schiedsstelle der/die für das Verfahren zuständige Vorsitzende einvernehmlich benannt werden. Kommt kein Einvernehmen zustande, entscheidet das Los.

Hohe Hürde – unabweisbares Regelungsbedürfnis

Um eine Lösung nach dem Scheitern eines Vermittlungsverfahrens zu finden, wurde von der Freisinger Bischofskonferenz das Schiedsverfahren in die KODA-Ordnung eingeführt. Mit der Begründung eines „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ kann von Dienstgeber- oder Mitarbeiterseite die Schiedsstelle angerufen werden. Diese Schiedsstelle hat zunächst festzustellen, ob überhaupt ein unabweisbares Regelungsbedürfnis vorliegt. Damit wurde eine sehr hohe Hürde für das Schiedsverfahren geschaffen. Der Antragsteller muss belegen können, dass eine Entscheidung über den Antrag in der KODA unbedingt notwendig ist. Allein der Wunsch, eine Angelegenheit so oder so zu regeln, reicht nicht.

Gegen die Entscheidung der Schiedsstelle kann das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden. Wird das unabweisbare Regelungsbedürfnis festgestellt, hat die KODA nochmal vier Wochen Zeit eine Entscheidung in der konkreten Fragestellung herbei zu führen.

Keine Seite kann Vorschlag der Schiedsstelle blockieren

Wenn die KODA wieder zu keiner Entscheidung kommt, kann die Schiedsstelle von jeder der beiden Seiten erneut angerufen werden. Die Schiedsstelle muss nun selbst in der Sache entscheiden und einen Regelungsvorschlag erarbeiten.

Anschließend wird über diesen Vorschlag in der KODA abgestimmt, wobei der/die Vorsitzende und der/die stellvertretende Vorsitzende an die Entscheidung der Schiedsstelle gebunden sind. Sie müssen also für den Vorschlag der Schiedsstelle stimmen. Für die Annahme der Entscheidung bedarf es nur der einfachen Mehrheit aller Stimmberechtigten in der KODA. Das bedeutet, die Stimmen der Mitarbeiter- oder Dienstgeberseite allein reichen – zusammen mit den Stimmen der Vorsitzenden – für die Annahme des Vorschlags aus. Eine Einspruchsmöglichkeit gegenüber diesem Beschluss besteht nicht; die endgültige Entscheidung über die Inkraftsetzung verbleibt jedoch wie bei jeder Inkraftsetzung beim zuständigen Diözesanbischof.

Kirchliches Arbeitsgericht bei Verfahrensfehlern zuständig

Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem KODA-Vermittlungsausschuss und

der Schiedsstelle können auch Gegenstand eines Kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens sein. Solche Streitigkeiten beziehen sich aber nicht auf den Inhalt eines Vermittlungsvorschlages oder eines Schiedsspruches, sondern nur auf ein fehlerhaftes Verfahren im Zusammenhang mit der Abwicklung eines Vermittlungs- oder Schiedsverfahrens. Allerdings kann die Feststellung des Vorliegens oder Nicht-Vorliegens des unabweisbaren Regelungsbedürfnisses durch die Schiedsstelle – wie aufgezeigt – als eine Rechtsfrage kirchengerichtlich überprüft werden.

Schiedsverfahren statt bischöflichem Letztentscheidungsrecht

Dieses Schiedsverfahren ist einmalig in der deutschen KODA-Landschaft. Es übernimmt die Aufgabe des Letztentscheidungsrechts des Diözesanbischofs, das bei anderen KODAs vorgesehen ist. Mit dieser Regelung wird der Grundgedanke des Dritten Weges, die Parität, also die Gleichstellung von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, in diesem Bereich voll verwirklicht.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

KODA Kompass Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 39.000
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zugesandt erhalten, melden Adressänderungen nur ihrem Dienstgeber.



Errichtung und Aufbau der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in Bayern

Einheitliche Rechtsprechung gesichert

Das Kirchliche Arbeitsgericht für den Bereich der bayerischen Diözesen ist durch eine Vereinbarung der bayerischen Bischöfe ein einziges regionales Gericht mit Sitz in Augsburg. Es ist zuständig für alle Rechtsstreitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht auf dem Gebiet der 7 bayerischen Bistümer. Das Kirchliche Arbeitsgericht urteilt im Mitwirkungsbereich, der den MitarbeiterInnen kirchengesetzlich garantiert ist. Im kollektiven Arbeitsrecht sind dabei der überbetriebliche und der innerbetriebliche Mitwirkungsbereich zu unterscheiden.

Überbetriebliche Mitwirkung

Im Bereich der überbetrieblichen Mitwirkung werden alle Streitigkeiten aus dem KODA-Recht erfasst. Damit sind alle Rechtstreitigkeiten betroffen, die mit Regelungen der Bayerischen Regional-KODA und/oder der Lehrerkommission in der KODA in Zusammenhang stehen. Rechtsstreitigkeiten aus der Ordnung der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ (AK) des Deutschen Caritasverbandes können nicht vor diesem Gericht eingebracht werden. Die AK ist ein bundesweites Gremium. Das dafür zuständige Kirch-

liche Arbeitsgericht hat seinen Sitz in Freiburg.

Innerbetriebliche Mitwirkung

Im Bereich der innerbetrieblichen Mitwirkung werden Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht erfasst. Damit sind alle Rechtsstreitigkeiten betroffen, die mit Regelungen für Mitarbeitervertretungen und diözesane Arbeitsgemeinschaften (DiAGs) aus dem verfassten oder caritativen Bereich im Zusammenhang stehen. Dies gilt auch im Bereich der Institute des geweihten Lebens und der Gesellschaften des apostolischen Lebens, also für den gesamten Ordensbereich. Die Rechtsstreitigkeiten beziehen sich auch auf das Wahlverfahrensrecht und auf das Verfahrensrecht vor der Einigungsstelle.

Betroffen sind ebenso Rechtsstreitigkeiten aus ergänzenden kirchlichen Ordnungen, die es in einzelnen Diözesen gibt. In Bayern ist hier das für die Katholische Universität geltende Personalvertretungsgesetz zu nennen, das dort allerdings als kirchliches Gesetz Geltung hat.

Weiter können Regelungen in staatlichen Gesetzen, in denen Arbeitnehmervertretungen generell Rechte zugewiesen

werden, Gegenstand des Kirchlichen Arbeitsgerichtes sein. So ist die Bestellung der Sicherheitstechnischen Fachkraft wie auch deren Abberufung aufgrund eines staatlichen Gesetzes zustimmungspflichtig. Dieses Zustimmungsrecht muss aber gegebenenfalls vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Kirchliches Arbeitsgericht als Tatsacheninstanz

Über dem Kirchlichen Arbeitsgericht steht der Kirchliche Arbeitsgerichtshof. Allerdings ist das Kirchliche Arbeitsgericht die einzige Tatsacheninstanz. Dies bedeutet, die Aufnahme von Beweisen findet nur dort statt. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist also keine Berufungsinstanz sondern eine Revisionsinstanz. Damit unterscheidet sich die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit von der staatlichen, die drei Instanzen – Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht – kennt.

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof als Revisionsinstanz

Das Revisionsverfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof behandelt

Kirchliches Arbeitsgericht für die bayerischen Diözesen

Frauentorstraße 3
86152 Augsburg

Bei Redaktionsschluss war die Ernennung des **Vorsitzenden** und des **stellvertretenden Vorsitzenden** noch nicht erfolgt.

Beisitzende Richter, Dienstgeberseite:

Bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Beisitzende Richter, Dienstnehmerseite:

Von der Dienstnehmerseite der Bayerischen Regional-KODA wurden den bayerischen Diözesanbischöfen vorgeschlagen: Franz Aigner (Bayer. Regional-KODA), Hans Reich (Bayer. Regional-KODA), Manfred Weidenthaler (Bayer. Regional-KODA).

Weitere 3 beisitzende Richter werden von den diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) den bayerischen Diözesanbischöfen vorgeschlagen. Die Namen waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen

Bei Redaktionsschluss war die Ernennung von **PräsidentIn**, **VizepräsidentIn** sowie der „**Mitglieder mit Befähigung zum staatlichen beziehungsweise kirchlichen Richteramt**“ und deren StellvertreterInnen noch nicht erfolgt.

Beisitzende Richter:

Von der Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen (BAG-MAV) wurden vorgeschlagen:

Wolfgang Böttcher, Dorothea Brust-Etzel und Udo Koser.

Von der Dienstnehmerseite der Zentral-KODA wurden vorgeschlagen:

Rolf Cleophas (Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes), Dr. Joachim Eder (Bayer. Regional-KODA) und Renate Wulf (Rechtssekretärin der KAB Trier).

Die beisitzenden Richter von Dienstgeberseite waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

damit keine Tatsachen, sondern nur mehr Rechtsfragen. Es findet nur statt, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht die Revision zugelassen hat. Allerdings besteht gegen die Ablehnung der Revision die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof. Dieser muss dann entscheiden, ob die Revision zugelassen wird, kann dann aber auch nur noch die Rechtsfragen neu behandeln.

Einheitliche Rechtsprechung gesichert

Diese Struktur ermöglicht eine einheitliche Rechtsprechung bei der Auslegung der für alle Diözesen gemeinsamen Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts, vor allem der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“. Dies wird auch ausdrücklich in der Präambel der KAGO genannt.

Dr. Joachim Eder



... der Gerechte fühlt sich sicher wie ein Löwe.

Buch der Sprichwörter 28,1

Erich Sozepanski

Urteile sind bindend

Verfahren orientiert sich an staatlichen Gerichten

Allein das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet in tatsächlicher Hinsicht, auch wenn über die Revision eventuell eine neue Entscheidung erzwingbar bleibt.

Ablauf des Verfahrens

Grundlage des Verfahrensrechts sind die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren, generelle Grundsätze des Kirchenrechts sind als Vorgaben und als Entscheidungsgrundlage von Bedeutung. Die Entscheidung ergeht in einer öffentlichen mündlichen Verhandlung. Das Gericht entscheidet mit Mehrheit der Stimmen nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung. Das Urteil ist schriftlich abzufassen.

Vollstreckung der Entscheidung

Die endgültige Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtes ist bindend, sie ersetzt gleichsam eine Entscheidung eines staatlichen Arbeitsgerichts, da diese im Bereich des kirchlichen kollektiven Arbeitsrechts keine Kompetenzen besitzt. So hat die unterlegene Partei, wenn sie zu einer Leistung verpflichtet wird (zum Beispiel

höhere Eingruppierung eines Mitarbeiters) innerhalb eines Monats dem Gericht darüber Bericht zu erstatten.

Sollte dies nicht erfolgen, hat das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten (Stiftungsaufsicht, Generalvikar, eventuell Diözesanbischof) um Vollstreckungshilfe zu ersuchen. Sollte auch dies erfolglos bleiben, kann eine Geldbuße bis zu 2500 Euro verhängt werden. Dazu kann angeordnet werden, dass die Entscheidung des Gerichts unter Nennung der Betroffenen im diözesanen Amtsblatt veröffentlicht wird. Hier wird deutlich, dass die innerkirchlichen Möglichkeiten letzten Endes begrenzt sind, die politische Wirkung der Missachtung eines innerkirchlichen Gerichtsentscheidendes allerdings verheerend sind.

Prozessvertretung möglich

Die Beteiligten, also auch die MAVen, können sich von sach- und rechtskundigen Personen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht vertreten lassen. Erforderlich ist, dass dies zur Wahrnehmung der Rechte der Beteiligten notwendig erscheint. Darüber hat das Gericht ausdrücklich zu befinden.

Dr. Joachim Eder

Kommentar

Eine revolutionäre kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit?

Viele Beobachter sind der Auffassung, das neue Kirchliche Arbeitsgericht sei nichts anderes als die alte MAVO-Schlichtungsstelle im neuen besseren und vornehmeren Gewand. Sachlich gesehen verbleibt die tatsächliche Entscheidung bei Streitigkeiten bei einer einzigen Instanz, entweder bei der Einigungsstelle oder beim Kirchlichen Arbeitsgericht.

Trotzdem ist die Einführung der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) revolutionär. Im innerkirchlichen Rechtskreis wurde vom Apostolischen Stuhl ausdrücklich eine Sonderregelung für die deutsche kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit als echtes „kirchliches Gerichtswesen“ gewährt. Damit ist eine innerkirchliche Anerkennung und gleichzeitig auch eine höhere kirchliche Unabhängigkeit dieses Gerichtswesens verbunden. Darüber hinaus hat erstmalig im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts die Deutsche Bischofskonferenz eine Beschlusskompetenz erhalten, die sonst dem einzelnen Diözesanbischof vorbehalten ist.

Im staatlich rechtlichen Bereich nimmt die katholische Kirche mit der Errichtung der kirchlichen Gerichte ausdrücklich ihr verfassungsmäßig garantiertes kirchliches Selbstbestimmungsrecht wahr. Sie dokumentiert damit, dass sie auch weiterhin ein den kirchlichen Grundsätzen entsprechendes „Kirchliches Arbeitsrecht“ weiterentwickeln und weiterführen will. Das EU-Recht überlässt den Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes der staatlichen Eigenregelung, so dass die Einführung der KAGO auch europarechtlich von Anfang an stimmig ist.

In der Sache selbst gibt die Einführung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes die Möglichkeit, dass einheitliche Grundsatzentscheidungen für den gesamten Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gewährleistet werden.

Die fünfjährige Erprobungsphase sollte genutzt werden, um alle auftretenden Lücken zu sichten, die dazu ergangenen richterlichen Entscheidungen zu bewerten und für die weitere Entwicklung der KAGO zu nutzen. Gerade die Verflechtung von Kirchenrecht und staatlichem Recht kann auch zu einer Bereicherung der Diskussion im gesamten deutschen Rechtsbereich beitragen.

Dr. Joachim Eder