

Peter Krämer

Kirchliche Dienstgemeinschaft

Strukturelle Vorgaben einer Mitarbeitervertretung

Die Kirche insgesamt kann als „Dienstgemeinschaft“ angesprochen werden; denn sie ist die Gemeinschaft, die im Dienst Jesu Christi steht und die sich darum bemüht, seinen Heilsauftrag in der Welt fortzuführen. Es handelt sich um eine Gemeinschaft, in der eine übergreifende Einheit gegeben ist. Diese bringt das kirchliche Gesetzbuch, der Codex Iuris Canonici (CIC) aus dem Jahr 1983, dadurch zum Ausdruck, daß es von einer „wahren Gleichheit in der Würde und Tätigkeit“ spricht, „kraft der alle je nach ihrer eigenen Stellung und Aufgabe am Aufbau des Leibes Christi mitwirken“ (c. 208 CIC)¹. Mit der Formulierung „je eigenen Stellung und Aufgabe“ deutet das Gesetzbuch bereits an, daß es in der kirchlichen Dienstgemeinschaft eine Vielfalt an Diensten gibt.

Vielfalt und Einheit kirchlicher Dienste

Aufgrund von Taufe und Firmung haben alle Gläubigen das Recht und die Pflicht, an der kirchlichen Heilssendung mitzuwirken (cc. 204 § 1, 211, 759 CIC). Über diese Grundstellung hinaus gibt es in der Kirche noch besondere Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse, deren Vielfalt sich in dreifacher Weise untergliedern läßt²:

- Geistliche Amtsträger, die durch den Empfang des Weiheakaments und kirchenamtliche Sendung einen besonderen Dienst an der Einheit der Kirche ausüben (Bischof, Priester/Pfarrer, Diakon);
- Laien, die aufgrund einer kirchenamtlichen Sendung beauftragt sind, im Namen der Kirche zu handeln (Religionslehrer/in, Pastoral- und Gemeindereferent/in, Kommunionspender/in);
- Laien, die ein vertragliches Dienstverhältnis mit der Kirche eingegangen sind, ohne daß von einem Kirchenamt gesprochen werden kann (Handwerker, Verwaltungsangestellter, Krankenschwester, Kindergärtnerin); ein solches Dienstverhältnis kann auch mit nichtkatholischen Christen und Ungetauften begründet werden, wobei die Übertragung von Diensten, die in einem stärkeren Maß mit religiös-erzieherischen Aufgaben verbunden sind, hiervon wohl auszuschließen ist.

Angesichts dieser Vielfalt darf jedoch die Tatsache nicht außer acht gelassen

werden, daß in der Kirche trotz der „Verschiedenheit des Dienstes“ eine „Einheit der Sendung“ gegeben ist³. Diese Einheit kommt dadurch zum Ausdruck, daß alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter im kirchlichen Dienst die Sendung der Kirche mittragen müssen. „Von den kirchlichen Mitarbeitern kann deshalb mit Recht gefordert werden, daß sie mit der Kirche mithdenken und mithandeln und ihre persönliche Lebensführung nach dem Evangelium ausrichten. Kirchlicher Dienst bemüht sich nicht bloß nach Arbeitskraft, Funktion und Leistung, sondern wesentlich nach der dahinterstehenden Person. Gemeinsam ist deshalb allem kirchlichen Dienst der Zeugnischarakter.“⁴ Diese Anforderungen gelten – wenn auch in einem verschiedenen Umfang – für alle, die in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen. Es gibt eine abgestufte Intensität je nach der Funktion eines Mitarbeiters im kirchlichen Dienst oder dessen Zugehörigkeit zur katholischen Kirche. Von nichtkatholischen Mitarbeitern darf mit Recht erwartet werden, daß sie sich loyal verhalten, daß sie das Selbstverständnis der katholischen Kirche respektieren und sich in ihrem Verhalten zu den Grundanliegen des kirchlichen Dienstes nicht in Gegensatz stellen. Die manchmal notwendige Mitwirkung von Nichtkatholiken oder Nichtchristen in kirchlichen Einrichtungen erfordert, „daß der besondere Charakter der kirchlichen Dienstgemeinschaft durch sie nicht in Mißkredit gerät oder gar in Frage gestellt wird“⁵.

Was läßt sich nun aus dem kirchlichen Gesetzbuch von 1983 für kirchliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse entnehmen? Der CIC befaßt sich nicht ausdrücklich mit einem Dienst- und Arbeitsrecht für Laienbedienstete, sondern verweist hierfür auf das weltliche Recht. Gemäß c. 22 CIC gilt das weltliche Recht auch im kirchlichen Bereich, sofern es dem göttlichen Recht nicht zuwiderläuft und wenn nicht etwas anderes im kanonischen Recht vorgesehen ist. Für kirchliche Dienst- und Beschäftigungverhältnisse fordern die cc. 231 § 2 und 1286 CIC eine der Stellung angemessene Vergütung und soziale Für- und Vorsorge unter Beachtung des weltlichen Arbeits- und Sozialrechts.

Zum Dienst- und Arbeitsrecht gehört wesentlich auch ein Personalvertretungsrecht. Ein solches hat die Kirche weder vom Staat einfach hin übernommen noch im Codex selbst normiert. Mit Recht stellt Helmuth Pree fest: „Ein Personalvertretungsrecht ist im CIC/1983 nirgendwo verankert, allerdings auch nicht verboten!“⁶ Folgende im Codex verankerte Kriterien können jedoch geltend gemacht werden, um ein Personalvertretungsrecht kirchlicherseits zu legitimieren:

- das Grundrecht auf Rechtschutz, nach dem es den Gläubigen zusteht, „ihre Rechte, die sie in der Kirche besitzen, rechtmäßig geltend zu machen und sie nach Maßgabe des Rechts vor dem zuständigen kirchlichen Gericht zu verteidigen“ (c. 221 § 1 CIC);

- das nach dem Codex auch für den kirchlichen Bereich als maßgeblich erklärte staatliche Vermögens-, Arbeits- und Sozialrecht;

- die Einrichtung von Beispruchsrechten, die Personen und Personengruppen

ein Recht auf Anhörung bzw. Zustimmung gewähren (vgl. c. 127 CIC). Solche Beispruchsrechte, deren Nichtbeachtung Rechtshandlungen ungültig machen, sind auch für kirchliche Dienstverhältnisse von großer Bedeutung.

Die strukturellen Vorgaben der MAVO für die Dienstgemeinschaft

MAVO⁷ ist die Ordnung einer Mitarbeitervertretung in kirchlichen Einrichtungen. Diese Ordnung gilt also eigens für kirchliche Einrichtungen, da die Kirche als Arbeitgeber das im außerkirchlichen Bereich geltende Tarifvertragssystem nicht übernehmen konnte bzw. wollte. Das Tarifvertragssystem beruht auf der funktionalen Trennung von Arbeit und Kapital und wird vom sozialen Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmt. Im kirchlichen Dienst stehen sich aber Anstellungsträger und Mitarbeiter nicht wie Tarifpartner gegenüber. Vielmehr sind alle – Dienstgeber in gleicher Weise wie Dienstnehmer – der gemeinsamen religiösen Grundlage und Zielrichtung verpflichtet⁸. Um dennoch die Interessen der Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen wirksam vertreten zu können, mußte die Kirche für ihren Bereich eine eigene Ordnung schaffen. Dabei ist zwischen der Rahmenordnung und den Ordnungen für die einzelnen Diözesen zu unterscheiden. Die Rahmenordnung⁹ ist von der Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands, der bestimmte Aufgaben im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz wahrnimmt, am 25. November 1985 in revidierter Fassung erlassen worden. Sie hat als solche aber keine Rechtsgültigkeit, sondern dient nur als Muster für die einzelnen Diözesen. Aufgabe der einzelnen Diözesen ist es, diese Rahmenordnung aufzugreifen und als Diözesangesetz zu veröffentlichen¹⁰. Die meisten Diözesen haben die Rahmenordnung – zumindest bezüglich der hier zu untersuchenden Fragestellung – mehr oder weniger unverändert übernommen¹¹, nur in den bayerischen Diözesen gibt es einige, nicht unerhebliche Abweichungen¹². Im folgenden kann es nicht darum gehen, die einzelnen Diözesanordnungen rechtsvergleichend darzustellen; vielmehr wird zumeist auf die Rahmenordnung zurückgegriffen.

1. Dienstgemeinschaft

Die Kirche als Dienstgemeinschaft wird konkret erfahrbar in der Dienstgemeinschaft einer bestimmten kirchlichen Einrichtung. Wie die Präambel zur MAVO hervorhebt, bedeutet Dienstgemeinschaft „die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit“. Mit „Dienstgemeinschaft“ soll die Eigenart eines kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts zum Ausdruck gebracht werden, das auf eine Humanisierung des Arbeitslebens abzielt und insofern eine Vorbildfunktion für Staat und Wirtschaft ausüben könnte. So mit ist das Eigenverständnis des kirchlichen Dienstes – wie Astrid Schneider treff-

fend bemerkt – „geprägt vom Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft, in der alle im kirchlichen Dienst tätigen Personen ohne Unterschied des arbeitsrechtlichen Status oder der ihnen übertragenen Aufgabe gemeinsam an der Verwirklichung des kirchlichen Heils- und Verkündigungsauftages zusammenwirken. Sie ist gekennzeichnet von vertrauensvollem Miteinander, Rücksichtnahme und dem Gedanken konziliärer Konfliktlösung. Ihre theologische Begründung findet die Dienstgemeinschaft im einheitlichen Sendungsauftrag der Kirchen sowie im allgemeinen Priestertum aller Gläubigen.“¹³

2. Untergliederungen der Dienstgemeinschaft

Wenn auch in einer Dienstgemeinschaft *alle* aktiv an der Gestaltung und Entscheidung hinsichtlich der sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken, ist das Maß der Mitwirkung doch recht unterschiedlich. Folgende Untergliederungen der Dienstgemeinschaft heben sich voneinander ab:

a) In *vertikaler* Hinsicht: Dienstgeber – Mitarbeiter in leitender Stellung – Mitarbeiter.

Die Dienstgemeinschaft besteht aus Dienstgebern (§ 2 MAVO) und Mitarbeitern (§ 3 MAVO). Doch nicht alle Mitarbeiter verfügen über die Rechte, die sich aus der MAVO ergeben. Nicht als Mitarbeiter im Sinn der MAVO gelten diejenigen, die berechtigt sind, den Dienstgeber zu vertreten, oder von diesem zur Leitung der betreffenden Einrichtung bestellt sind, ferner die Geistlichen mit Leitungsfunktion in Kirchengemeinden. Ebenso gehören Mitarbeiter in leitender Stellung (§ 3 Abs. 2 Nrn. 3 u. 4) nicht zur Mitarbeitervertretung.

Im Vergleich zur MAVO von 1977 bedeutet es wohl einen Fortschritt, daß die MAVO von 1985 in § 3 Abs. 2 Nr. 3 ein Kriterium dafür nennt, wer als „Mitarbeiter in leitender Stellung“ zu gelten hat: „Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind.“ Neu ist auch, daß auf Verlangen der Mitarbeitervertretung eine mündliche Erörterung über die Einstufung als „Mitarbeiter in leitender Stellung“ stattfinden muß (§ 3 Abs. 2). Doch trifft – bezogen auf § 3 Abs. 2 Nr. 4 – auch für die neue MAVO die bereits zur MAVO von 1977 geäußerte Kritik von Rolf Bietmann zu: „Besonders problematisch ist die rechtliche Einordnung der ‚Mitarbeiter in leitender Stellung‘. Dem Dienstgeber bleibt ... überlassen, wen er zum leitenden Mitarbeiter bestimmt. Welche Kriterien er zugrunde zu legen hat, sagt die MAVO nicht.“¹⁴ Und Adolf Thiel betont in diesem Zusammenhang: „Die vom Dienstgeber zu entscheidende Regelung, wer Mitarbeiter in leitender Stellung ist, unterliegt nicht der Entscheidung der Schlichtungsstelle oder einer anderen unabhangigen Stelle.“¹⁵

Nun ist aber die Festlegung, wer Mitarbeiter in leitender Stellung ist, rechtlich nicht unerheblich. Denn hiervon kann zum Beispiel abhängen, ob überhaupt gemäß § 6 Abs. 1 MAVO die Mindestzahl an Mitarbeitern erreicht wird, die zur

Bildung oder zum Fortbestand einer Mitarbeitervertretung erforderlich ist. Außerdem verfügt der Mitarbeiter in leitender Stellung nicht über die sich aus der MAVO ergebenden Rechte. Deshalb wäre bei der Entscheidung, wer Mitarbeiter in leitender Stellung ist, eine stärkere Beteiligung der Mitarbeitervertretung durchaus sinnvoll gewesen. Der Dienstgeber hätte in diesem Fall – über die der Mitarbeitervertretung eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme¹⁶ hinaus – an ein echtes Anhörungsrecht gebunden werden können. Es bleibt der kirchlichen Gesetzgebung oder Verwaltung überlassen, allgemeine Kriterien für die Abgrenzung der Mitarbeiter in leitender Stellung festzulegen, um ein willkürliches Vorgehen der Dienstgeber in diesem Bereich auszuschließen. Immerhin ist die Entscheidung des Dienstgebers schon jetzt – wenn der Rechtsträger der kirchlichen Aufsicht unterliegt – an die Genehmigung durch die zuständige kirchliche Autorität gebunden. Weil die MAVO in den einzelnen Diözesen als Diözesangesetz promulgiert ist, könnte der Mitarbeiter, der sich zu Unrecht in die Position eines Mitarbeiters in leitender Stellung gedrängt sieht, bei willkürlichen Vorgehensweisen oder gar bei Rechtsverletzungen auch den im Codex vorgesehenen Beschwerde- oder Gerichtsweg beschreiten.

b) In *horizontaler* Hinsicht: Mitarbeiter ohne aktives und passives Wahlrecht – Mitarbeiter mit aktivem Wahlrecht – Mitarbeiter mit aktivem und passivem Wahlrecht.

Im Vergleich zu staatlichen ist in kirchlichen Einrichtungen die Zahl derer, die weder über ein aktives noch ein passives Wahlrecht verfügen, relativ hoch, da außer der Vollendung des 18. Lebensjahrs auch eine Beschäftigungsdauer von mindestens 6 Monaten und ein Beschäftigungsumfang von wenigstens 20 Prozent einer vollen Stelle verlangt werden (§ 7 MAVO).

Gemäß § 8 MAVO besitzen einige Mitarbeiter das aktive, nicht aber das passive Wahlrecht. Aus der positiven Formulierung in § 8 Abs. 1 ergibt sich, daß u. a. Nichtchristen über kein passives Wahlrecht verfügen. Abs. 2 schließt drei Gruppen von der Wählbarkeit aus: zunächst Mitarbeiter, welche die in § 8 Abs. 2 Nr. 1 genannten Kriterien erfüllen (unzureichender Beschäftigungsumfang, Personalentscheidungsbefugnisse, beschränkte Geschäftsfähigkeit), außerdem katholische bzw. nichtkatholische Mitarbeiter, die bestimmte kirchliche Anforderungen nicht erfüllen.

Katholische Mitarbeiter sind dann nicht wählbar, wenn sie „an der Ausübung ihrer allgemeinen kirchlichen Gliedschaftsrechte gehindert sind“ (§ 8 Abs. 2 Nr. 2); in den nichtbayerischen Ordnungen wird als Beispiel hierfür – der Rahmenordnung entsprechend – eigens der Kirchenaustritt genannt¹⁷. Wer aber in der Ausübung der Gliedschaftsrechte gehindert ist, regelt das kirchliche Gesetzbuch. Nach c. 96 CIC werden die grundlegenden Rechte und Pflichten eines Christen eingeschränkt, wenn er sich nicht in der kirchlichen Gemeinschaft befindet oder eine rechtmäßig verhängte Strafe entgegensteht. Außerdem erfahren katholische

Christen eine Rechtsminderung, wenn sie in ihrer Lebensführung offenkundig im Gegensatz zur christlichen Lehre stehen (vgl. c. 915)¹⁸.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder die Situation der wiederverheirateten Geschiedenen diskutiert, die gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 2 b von der Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung ausgeschlossen sind. Ist aber damit nicht indirekt gesagt, daß sie *nur* das passive (nicht das aktive) Wahlrecht verlieren? Kann dann dieser Tatbestand ohne weiteres und in jedem Fall einen Kündigungsgrund darstellen? Tatsächlich sollte der Einzelfall, das heißt die konkreten Lebensumstände des wiederverheirateten Geschiedenen, stärker berücksichtigt werden. So hat auch Papst Johannes Paul II. in seinem Rundschreiben über die Aufgaben der christlichen Familie in der Welt von heute betont: „Es ist ein Unterschied, ob jemand trotz aufrichtigen Bemühens, die frühere Ehe zu retten, völlig zu Unrecht verlassen wurde oder ob jemand eine kirchlich gültige Ehe durch eigene schwere Schuld zerstört hat. Wieder andere sind eine neue Verbindung eingegangen im Hinblick auf die Erziehung der Kinder und haben manchmal die subjektive Gewissensüberzeugung, daß die frühere, unheilbar zerstörte Ehe niemals gültig war.“¹⁹ Für die Berücksichtigung des Einzelfalls ist des weiteren die jeweilige Nähe, in der ein Mitarbeiter zur Sendung der Kirche steht, mitentscheidend. Es ist ein Unterschied, ob der Betreffende mehr mit technischen Dienstleistungen oder mehr mit religiös-erzieherischen Aufgaben betraut ist. Wenn solche Kriterien für ein Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht werden können, müßten sie dann nicht auch für die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung eine Rolle spielen?

Nichtkatholische Mitarbeiter sind nach Austritt aus ihrer Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft nicht wählbar. Aber bei Übertritt in eine andere Kirche bzw. kirchliche Gemeinschaft verliert der nichtkatholische Mitarbeiter im Gegensatz zum katholischen Mitarbeiter seine Wählbarkeit nicht (vgl. § 8 Abs. 2 Nr. 3 MAVO). Im übrigen werden die nichtkatholischen Christen aus denselben Gründen wie die katholischen Christen von der Wählbarkeit ausgeschlossen. Allerdings besteht hier ein großer Unterschied zwischen den bayerischen und nicht-bayerischen Ordnungen. Die nichtbayerische Regelung schränkt diese Gleichstellung von katholischen und nichtkatholischen Mitarbeitern insofern ein, als das Verhalten des nichtkatholischen Mitarbeiters, das seiner Gemeinschaft nicht widerspricht, keinen Ausschluß von der Wählbarkeit zur Folge hat²⁰. Konkret bedeutet dies, daß ein nichtkatholischer Mitarbeiter, der nach dem Verständnis der *katholischen Kirche* in einer ungültigen Zweitehe lebt, in die Mitarbeitervertretung gewählt werden kann, wenn die Wiederheirat nach einer Scheidung *seiner kirchlichen Gemeinschaft* nicht widerspricht. Diese Regelung gefährdet allerdings die Gleichbehandlung der Mitarbeiter in ein und derselben Einrichtung; in dieser Frage sollte nicht zwischen katholischen und nichtkatholischen Mitarbeitern unterschieden werden. Dem trägt die Regelung der bayerischen Diözesen

Rechnung, indem sie gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 3 nichtkatholische und katholische Mitarbeiter gleichstellt²¹.

Der Kreis derjenigen, die wählbar sind, wird in den bayerischen Diözesen nochmals dadurch eingeschränkt, daß der Anteil der katholischen Mitglieder der Mitarbeitervertretung mehr als die Hälfte betragen muß und für den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche verlangt wird. Im Hinblick auf die Aufgabenstellung der Mitarbeitervertretung sollte die Frage nach der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche nicht eine so große Rolle spielen. In diesem Fall gefährdet die in den bayerischen Diözesen bestehende Regelung die Gleichbehandlung von katholischen und nichtkatholischen Mitarbeitern.

c) In *funktionaler* Hinsicht: Mitarbeiter mit bzw. ohne besonderen Kündigungsschutz.

Mitglieder der Mitarbeitervertretung genießen einen besonderen Kündigungsschutz (§ 19 MAVO). Ihnen kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung vorliegt. Um eine ordentliche (unter Einhaltung bestimmter Fristen) Kündigung aussprechen zu können, muß ein Verstoß gegen wesentliche Loyalitätspflichten gegeben sein²². Dabei werden in den nichtbayerischen Diözesen wiederum – gemäß der Rahmenordnung – katholische und nichtkatholische Mitarbeiter in ihrem Verpflichtungsgrad voneinander abgehoben. Hier setzt sich die bereits zu § 8 kritisierte Ungleichbehandlung fort.

Für den in § 19 MAVO gewährten besonderen Kündigungsschutz nennt Thiel in seinem Kommentar einen doppelten Zweck. Zum einen geht es darum, Mitarbeitervertreter „in der ungestörten Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu stärken. Sie sollen nicht aus Furcht vor Entlassung davor zurückschrecken, ihre bisweilen nicht einfache und manchmal naturgemäß konfliktbehaftete Aufgabe durchzustehen. Weiterer Zweck ist, die MAVO (Mitarbeitervertretung) in ihrer Zusammensetzung nach der Wahl zu bewahren und dadurch die Stetigkeit ihrer Arbeit zu sichern.“²³ Der besondere Kündigungsschutz, der den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zukommt, hat also keinen Selbstzweck, sondern ist darauf ausgerichtet, die Interessen der übrigen Mitarbeiter wirksam zu vertreten. Dies ist vor allem auf den Kündigungsschutz der Mitarbeiter insgesamt zu beziehen. Nach § 30 bzw. § 31 MAVO ist eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung nur dann wirksam, wenn die Mitarbeitervertretung vorher hierzu angehört worden ist; kommt eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht zustande, entscheidet der Dienstgeber allein. Der besondere Kündigungsschutz eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung hat freilich darin eine Grenze, daß der Dienstgeber – wie bei der Kündigung irgendeines anderen Mitarbeiters – nicht auf die Zustimmung der Mitarbeitervertretung angewiesen ist, wenn er einem Mitarbeitervertreter kündigt²⁴.

Die Tatsache, daß die Mitarbeiter und Mitarbeitervertreter bezüglich des Kün-

digungsschutzes in ungleicher Weise behandelt werden, ist nicht negativ zu beurteilen, sondern geradezu als notwendig anzusehen, damit die Mitarbeitervertretung ihre Aufgaben zugunsten der Mitarbeiter wahrnehmen kann; kritisiert werden kann allenfalls, daß dieser besondere Kündigungsschutz nicht noch stärker ausgefallen ist.

Würdigung der strukturellen Vorgaben in der Dienstgemeinschaft

Jede Gemeinschaft ist erst dann funktionsfähig, wenn sie strukturiert ist. Das ist eine Erfahrungstatsache, die insbesondere für eine Dienstgemeinschaft gilt, in der sich unterschiedliche Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in bestimmten Strukturen ausprägen. Wenn jeder unterschiedslos dieselben Funktionen wahrnehmen könnte, wäre die Gemeinschaft entscheidungs- und handlungsunfähig. Hätte jeder die gleiche Entscheidungskompetenz, würden die getroffenen Entscheidungen sich gegenseitig aufheben. Dies hätte auch zur Folge, daß der einzelne Mitarbeiter nicht entsprechend seinen Fähigkeiten und Begabungen eingesetzt werden könnte. Deshalb ist es nicht verwunderlich, wenn die MAVO für eine kirchliche Dienstgemeinschaft strukturelle Vorgaben festlegt, um so eine geteilte Verantwortung aller Mitarbeiter zu gewährleisten. Strittig ist also nicht die Tatsache, daß strukturelle Vorgaben gemacht werden; wohl aber können die konkreten Vorgaben der MAVO in mancherlei Hinsicht in Frage gestellt werden. Bisweilen wird die Kompetenz des Dienstgebers zu einseitig hervorgehoben, vor allem dann, wenn dieser allein festlegen kann, wer Mitarbeiter in leitender Stellung ist und somit nicht in die Mitarbeitervertretung wählbar ist. Auch könnte der Kreis derer, die aktives und passives Wahlrecht haben, weiter gezogen werden; die Anforderungen für die Wählbarkeit dürften hier zu hoch angesetzt sein. Außerdem kann die unterschiedliche Behandlung von katholischen und nichtkatholischen Mitarbeitern wohl nicht in jeder Hinsicht überzeugen.

Ein Hauptpunkt der Kritik – zumindest bezüglich der Auslegung und Anwendung der MAVO – richtet sich dagegen, daß Verletzungen von Loyalitätspflichten mehr oder weniger ausschließlich auf den Kirchenaustritt und die Wiederheirat nach Scheidung bezogen werden; dies ist eine isolierte Betrachtungsweise, die das Spezifische einer kirchlichen Einrichtung verdunkelt. Die Eigenart der kirchlichen Sendung, daß der einzelne mit seinen ganz persönlichen Problemen und Nöten im Vordergrund steht, kann aber erst dann zum Ausdruck kommen, wenn die Mitarbeiter in einer kirchlichen Einrichtung auch die entsprechende religiöse Motivierung mitbringen. Deshalb sollte es bei kirchlichen Dienstverhältnissen nicht nur auf die rechtlichen Voraussetzungen ankommen, sondern auch und vor allem auf die persönliche, aus dem Glauben gestaltete Lebensführung des einzelnen Mitarbeiters.

Um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern zu gewährleisten und die allen gemeinsame Verantwortung für die Aufgaben der betreffenden Einrichtung zu fördern, verfügt die Mitarbeitervertretung über einen breit gefächerten Katalog an Mitwirkungsrechten (vgl. §§ 26–39 MAVO). Dies ist positiv zu vermerken. In verschiedenen Bereichen hat die Mitarbeitervertretung ein Recht auf Information, auf Anhörung und Zustimmung; hinzu kommen noch Vorschlags- und Antragsrechte. Bei einem Vergleich mit dem kanonischen Recht fällt insbesondere auf, daß die MAVO auf das Rechtsinstitut der Beispruchsrechte, der Anhörungs- und Zustimmungsrechte, zurückgreift. Allerdings sind hier einige Abweichungen vom kanonischen Recht zu beobachten. Als echtes Anhörungsrecht im Sinn von c. 127 CIC kann nur die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der ordentlichen und außerordentlichen Kündigung betrachtet werden. Wird nämlich die Anhörung nicht vorgenommen, ist die erfolgte Kündigung rechtlich unwirksam (§§ 30 Abs. 5, 31 Abs. 3 MAVO). Abweichend vom kanonischen Recht ist des weiteren vorgesehen, daß die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung bei Einstellung und Anstellung von Mitarbeitern bzw. bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten nur dann verweigern kann, wenn ganz bestimmte Gründe vorliegen: Rechtsverletzung, Verdacht auf Störung des Arbeitsfriedens durch einen Bewerber, Verdacht auf unzulässige Bevorzugung oder Benachteiligung eines Mitarbeiters (vgl. §§ 34 Abs. 2, 35 Abs. 2 MAVO); nur bei Angelegenheiten der kirchlichen Einrichtung selbst ist das Versagen der Zustimmung nicht an bestimmte Gründe gebunden (vgl. § 36 MAVO). Eine Besonderheit gegenüber dem kanonischen Recht liegt schließlich noch darin, daß der Dienstgeber – wenn die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung verweigert – die Schlichtungsstelle anrufen kann, deren Beschuß (nach vergeblichen Einigungsversuchen) die beteiligten Parteien bindet (vgl. §§ 33 Abs. 4, 41 Abs. 3, 42 Abs. 2 MAVO)²⁵.

Zusammenfassend darf festgehalten werden: Trotz der mehrfach geübten Kritik ist die MAVO von 1985 – wie es im Kommentar von Bleistein/Thiel heißt – „ein brauchbares Instrument der Zusammenarbeit zwischen den Dienstgebern und den Mitarbeitervertretungen“. Fortschreibungen werden notwendig bleiben. Auch in Zukunft wird es noch „vielfältigen Sand im Getriebe“ geben. Entscheidend ist jedoch „der ernste Wille zu einem ehrlichen und fairen Miteinander“²⁶.

ANMERKUNGEN

¹ Vgl. Zweites Vat. Konzil, Kirchenkonstitution 32,3.

² Vgl. hierzu H. Pree, Die Stellung des kirchlichen Laiendienstnehmers im CIC/1983, in: Recht im Dienste des Menschen. FS H. Schwendenwein (Graz 1986) 467–478; W. Aymans, Die Träger kirchlicher Dienste, in: HdbkathKR 190–198; K. Walf, Kirchenrecht (Düsseldorf 1984) 84–95.

³ Vgl. Zweites Vat. Konzil, Dekret über das Laienapostolat 2.

⁴ Pree, a. a. O. 468. ⁵ Aymans, a. a. O. 198. ⁶ Pree, a. a. O. 473.

⁷ Zur Entstehung der MAVO vgl. R. Bietmann, Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche. Kurzkommentar (Stuttgart 1984) 34 f.; F. Bleistein, A. Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) (Neuwied 1987) 2 f.

⁸ Vgl. Erkl. d. dt. Bischöfe zum kirchlichen Dienst, in: Essener Gespräche, Bd. 18 (Münster 1984) 189–191.

⁹ Abgedr. in: Arbeitshilfen 47 (Bonn 1985).

¹⁰ Während dem Diözesanbischof in der ihm anvertrauten Teilkirche eine umfassende Leitungsvollmacht zukommt, ist die Zuständigkeit der Bischofskonferenz auf bestimmte Bereiche eingeschränkt. Für die Erstellung einer MAVO fehlt ihr eine gesetzgebende Kompetenz; vgl. hierzu P. Krämer, Apostolischer Stuhl und Bischofskonferenz, in: AfkKR 156 (1987) 127–139. Der Verband der Diözesen Deutschlands kann ohnehin nur Empfehlungen zum Erlass von Gesetzen aussprechen.

¹¹ Vgl. Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Osnabrück, in: Kirchl. Amtsblatt f. d. Diöz. Osnabrück Nr. 22, 18. 11. 1986, 171–185.

¹² Vgl. Mitarbeitervertretungsordnung der Diöz. Eichstätt, in: Pastoralbl. des Bistums Eichstätt Nr. 6, 25.5.1988, 129–155. Alle bayerischen Diözesen weichen von der Rahmenordnung in denselben Punkten ab.

¹³ A. Schneider, in: Ev. Staatslexikon, Bd. 1 (Stuttgart 1987) 93–101, 94. Statt von „konziliarer“ muß von „konsiliarer Konfliktlösung“ gesprochen werden.

¹⁴ Bietmann, a. a. O. 54. ¹⁵ Bleistein/Thiel, a. a. O. 37.

¹⁶ Wenn der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nicht zur Stellungnahme auffordert oder nicht zur mündlichen Erörterung bereit ist, bleibt seine Entscheidung bezüglich der leitenden Stellung eines Mitarbeiters gleichwohl gültig. Allenfalls kann die Schlichtungsstelle aufgrund von § 29 Abs. 1 Nr. 1 MAVO („Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit“) eingeschaltet werden (vgl. § 41 Abs. 1 Nr. 6 MAVO).

¹⁷ Z. B. die in der Diöz. Osnabrück geltende Ordnung (Anm. 11); vgl. ebd. § 8 Abs. 2. Nr. 2 a.

¹⁸ Vgl. P. Krämer, Die Zugehörigkeit zur Kirche, in: HdkathKR 162–171. Unzutreffend ist die Auffassung, daß eine Rechtsminderung auch durch den Spruch des Oberhirten, der einen katholischen Mitarbeiter für ehrlös erklärt (vgl. L. Mösenfechtl, A. Perwitz-Passan, M. Wiertz, Rahmenordnung 85 für eine Mitarbeitervertretungsordnung [MAVO 85]. Kommentar, Manuskript 1987, § 8, S. 5, 7 e) erfolgen könnte; eine solche Spruchstrafe gibt es nämlich im CIC von 1983 nicht mehr.

¹⁹ Familiaris Consortio, Nr. 84.

²⁰ Vgl. § 8 Abs. 2. Nr. 3b MAVO für die Diöz. Osnabrück (Anm. 11); diese Regelung ist wiederum deckungsgleich mit der Rahmenordnung.

²¹ Vgl. MAVO der Diöz. Eichstätt (Anm. 12); hier wird auch nicht eigens der Kirchenaustritt angesprochen (§ 8 Abs. 2. Nr. 2 u. 3).

²² Die Schließung einer Einrichtung als besonderer Kündigungsgrund (§ 19 Abs. 3 MAVO) kann hier unberücksichtigt bleiben.

²³ Bleistein/Thiel, a. a. O. 161. ²⁴ Vgl. Bietmann, a. a. O. 102.

²⁵ Auf die anderen Gründe (vgl. § 41 Abs. 1 MAVO), die dazu berechtigen, die Schlichtungsstelle anzurufen, soll in diesem Zusammenhang nicht weiter eingegangen werden.

²⁶ Bleistein/Thiel, a. a. O. V.