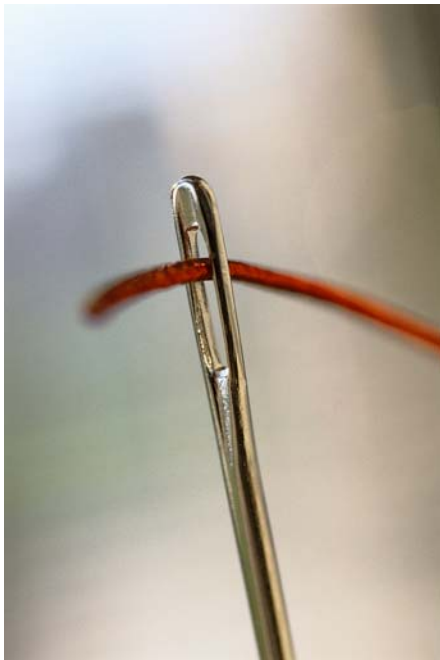


IG-MICK

Interessengemeinschaft

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Caritas und Kirche



Leit- faden für die MAV

**Leitfaden für die MAVen in den
Diözesanen Arbeitsgemeinschaften zur
Übernahme der novellierten
Grundordnung bis zum 31.12.2013**



Einleitung

Im März 2010 hat ein Sondergericht der Apostolischen Signatur in Rom als Letztinstanz ein Urteil in einem Rechtsstreit erlassen, der zuvor von der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland bearbeitet worden war.

In Konsequenz aus diesem Urteil haben die Deutschen Bischöfe eine Änderung der Grundordnung beschlossen. Sie hatten sich dazu die Sachkompetenz von Dienstgebern, Wissenschaftlern und Mitarbeitervertretern aus Zentral-KODA /AK und BAG-MAV eingeholt. Teil des Beschlusses ist es, dass Rechtsträger, die aufgrund einer Wahlmöglichkeit eine Entscheidung zur Übernahme der Grundordnung treffen können, diese bis zum 31.12.2013 durch die Aufnahme in ihr Rechtsträger – Statut vollzogen haben müssen.

Alle Rechtsträger, die nicht der Aufsicht des Bischofs unterstehen, haben diese rechtliche Wahlmöglichkeit – das sind im Bereich der Caritas ca. 90 % der Rechtsträger - , allerdings sind diese auch kirchenrechtlich verpflichtet, die Grundordnung anzuwenden. Übernehmen sie trotzdem die Grundordnung nicht, machen sie deutlich, dass der zuständige Diözesanbischof keine Durchsetzungsmacht besitzt, wie sie staatskirchenrechtlich gefordert ist.

IGMICK – der Zusammenschluss von DIAG-MAVEn und Arbeitsrechtlichen Kommissionen (KODA / AK) haben auf einer Fachtagung im März 2013 beschlossen, allen Akteuren in diesem hochaktuellen und mit Endfrist versehenen Arbeitsfeld eine Arbeitshilfe zur Verfügung zu stellen.

Die Basis für diesen Leitfaden hat die DIAG-MAV Aachen gelegt, die uns ihr Papier zur Verfügung gestellt hat. Wir danken dafür! Der Leitfaden ist von uns aktualisiert und steht Ihnen für Ihre Arbeit zur Verfügung

Dr. Joachim Eder
Stellvertr. Vorsitzender
Zentral-KODA

Thomas Schwendele
Sprecher Mitarbeiterseite
AK des DCV

Günter Däggelmann
Vorsitzender BAG-MAV



Auszug aus der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Art. 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentlich juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren Einrichtungen.

(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Folgen der Änderung der Grundordnung

Mit der vorliegenden Änderung haben die Deutschen Bischöfe kundgetan, dass nur ein Rechtsträger am durch das Grundgesetz normierten Selbstbestimmungsrecht der der Katholischen Kirche im Arbeitsrecht teilhaben kann, wenn er für seine Einrichtungen die Grundordnung in sein Statut, seine Satzung oder Gesellschaftervertrag etc. übernommen hat. Ein Rechtsträger, der mehrere Einrichtungen unterhält, muss diese Entscheidung für alle Einrichtungen fällen. Wenn ein Orden aber z.B. mehrere Rechtsträger hat, muss jeder Rechtsträger für sich die Grundordnung übernehmen. Die Entscheidung für oder gegen die Grundordnung ist strikt rechtsträgerbezogen. Dabei kann es passieren, dass ein Rechtsträger die Grundordnung übernimmt, ein anderer aber nicht.

Wird die Grundordnung übernommen, muss MAVO und das Arbeitsvertragsrecht von KODA /AK in Gänze übernommen werden. Übernimmt ein Rechtsträger jedoch die Grundordnung



nicht, gilt weltliches Arbeitsrecht, d.h. weltliches Mitbestimmungsrecht (Betriebsverfassung / Personalvertretungsrecht) und weltliches Arbeitsvertragsrecht. Dieses kommt entweder durch Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Erster Weg) oder Tarifvertrag (Zweiter Weg) zustande. Der Tarifvertrag gilt in diesem Fall aber nur für die Gewerkschaftsmitglieder; ob der Arbeitgeber ihn zur Grundlage für das Arbeitsvertragsrecht aller Beschäftigten macht, bleibt ihm überlassen. (Zur Ergänzung – kirchliche Arbeitsvertragsordnungen entstehen auf dem Dritten Weg)

Hat ein Rechtsträger für seine Einrichtung einzelvertraglich bislang einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes oder ähnliches angewandt und eine MAV in der Einrichtung, bestehen die einzelvertraglichen Abmachungen zunächst weiter, auch wenn er erklärt, dass er die Grundordnung in Gänze anwenden will. Den Mitarbeitern ist dann jedoch – kirchenrechtlich - ein Übernahmeangebot zu einem kirchlichen Arbeitsvertrag anzubieten, mit neuen Mitarbeitern sind ausschließlich auf dem Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsverträge zu schließen.

Bei der Anwendung der MAVO liegt die Sache nicht ganz so einfach. Ein Verstoß gegen die Beteiligungsrechte wird zunächst noch nicht automatisch als Nichtanwendung der Grundordnung zu werten sein. Differenzierter wird der Fall zu betrachten sein, wenn ein Rechtsträger eine bestehende MAV grundsätzlich missachtet oder die Bildung einer MAV verhindern will. Hier wird aber in Zukunft erst die kirchliche oder weltliche Rechtsprechung Klarheit schaffen können.

Zunächst bedeutet die Nichtanwendung der Grundordnung und damit der Verlust der Teilhabe des Rechtsträgers für seine Einrichtung am Selbstbestimmungsrecht der Kirche im Arbeitsrecht noch nicht, dass er nicht mehr als kirchliche Einrichtung im Sinne des CIC gilt. Der jeweils zuständige Bischof hat jedoch die Möglichkeit, seine Abkehr vom kirchlichen Sonderweg entsprechend zu sanktionieren.

Die Entscheidung, ob der Rechtsträger die Grundordnung verbindlich anwendet oder nicht, steht einzig und allein ihm zu. Die MAV hat ein Informationsrecht gemäß 27 Abs. 1 MAVO und hat die Möglichkeit, ein Gespräch mit dem Rechtsträger zu führen (siehe auch unten)



Die Rolle der MAVen und der DIAG-MAV

Für die MAV und auch für die DIAG – MAV ist es wichtig, eine Rechtsklärung herbeizuführen. Die Prüfung gibt Auskunft

- Ob die die Grundordnung im Statut verankert ist
- Ob KODA /AK-Regelungen uneingeschränkt angewandt werden
- Ob die jeweilige diözesane MAVO gilt und angewandt wird

-

Ergebnis dieser Prüfung ist, dass

- Die MAV weiß, ob sie am 1.1.2014 noch existiert oder ob Betriebsverfassungsrecht anzuwenden ist mit der Konsequenz, dass ein Betriebsrat gewählt werden kann (§ 1 Abs.1 BetrVG)
- Die Mitgliedschaft in der DIAG-MAV geklärt wird (§ 25 Abs. 1 MAVO Rahmenordnung, in einigen Diözesen andere Paragrafenfolge). Das gibt dann auch Auskunft darüber, ob ein Mitglied der MAV weiter im Vorstand bzw. in Ausschüssen der DIAG-MAV sein kann oder sein Amt verliert
- Die Mitgliedschaft von DienstnehmervertreterInnen in einer KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV weiter besteht und damit für die Beschäftigten auch ein entsprechendes Wahlrecht.

Es gibt 5 Szenarien, mit denen sich die MAV - je nach Entscheidung des Dienstgebers/Rechtsträgers - näher beschäftigen muss:

Szenario 1

Der Dienstgeber/Rechtsträger hat bereits die Grundordnung in sein Statut übernommen und setzt deren Inhalte vollständig um.

- *In diesem Fall besteht kein weiterer Handlungsbedarf für die MAV.*

Szenario 2

Der Dienstgeber/Rechtsträger hat zwar eine MAV, wendet aber kein Arbeitsvertragsrecht des Dritten Weges an, er hat die Grundordnung im Statut

- *Für alle neuen Mitarbeiter ist kirchliches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden, die MAV kann im Zuge der Einstellung bei der Eingruppierung die Zustimmung verweigern und ggfs. beim kirchlichen Arbeitsgericht die Eingruppierung gemäß kirchlicher Arbeitsvertragsordnung beantragen.*
- *Für die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen ändert sich arbeitsvertraglich nichts!
Jedoch müsste der Dienstgeber diesen MitarbeiterInnen anbieten, ihren Arbeitsvertrag freiwillig (ggf. innerhalb einer gewissen Frist) auf eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung umzustellen.*

Szenario 3

Der Dienstgeber/Rechtsträger plant, die Grundordnung in sein Statut zu übernehmen, es besteht keine MAV.

- *Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, gemäß § 10 MAVO eine MAV Wahl einzuleiten. Besteht ein Betriebsrat, löst sich dieser mit der Übernahme der Grundordnung in das Statut auf.*
- *Für alle neuen Mitarbeiter ist kirchliches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden, die MAV kann im Zuge der Einstellung bei der Eingruppierung die Zustimmung verweigern und ggfs. beim kirchlichen Arbeitsgericht die Eingruppierung gemäß kirchlicher Arbeitsvertragsordnung beantragen.*
- *Für die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen ändert sich arbeitsvertraglich nichts!
Jedoch bietet der Dienstgeber diesen MitarbeiterInnen an, ihren Arbeitsvertrag freiwillig (ggf. innerhalb einer gewissen Frist) auf eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung umzustellen.*



Szenario 4

Der Dienstgeber/Rechtsträger übernimmt die Grundordnung bzw. hat sie bereits im Statut, hält sich aber nicht daran.

- Für alle neuen Mitarbeiter ist kirchliches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden, die MAV kann im Zuge der Einstellung bei der Eingruppierung die Zustimmung verweigern und ggfs. beim kirchlichen Arbeitsgericht die Eingruppierung gemäß kirchlicher Arbeitsvertragsordnung beantragen. Dies gilt auch bei Höhergruppierung und Rückgruppierung. Damit wird gerichtlich auch geklärt, dass kirchliches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden ist.
- MAV wie Mitarbeiter können die zuständige Gewerkschaft informieren. Ruft die Gewerkschaft daraufhin zum Streik zum Abschluss eines Tarifvertrags auf, können auch Nichtmitglieder der Gewerkschaft am Streik teilnehmen. (Beim Unterstützungsstreik haben Nichtmitglieder Lohnausfall!)

Szenario 5

Der Dienstgeber/Rechtsträger erklärt noch 2013, dass er die Grundordnung nicht in sein Statut übernimmt.

Plan A:

- Die MAV stellt sich und die Mitarbeiterschaft darauf ein, dass sie am 1.1.2014 ihr Amt verloren hat.
- Sie versuchen, den Rechtsträger umzustimmen
- Die MAV prüft, ob sie auch den Bischof dazu einschalten will,

Plan B:

- Mitarbeiterschaft und MAV beschließen sich nicht gegen die Entscheidung des Rechtsträgers zu wenden.
- Die MAV und die Mitarbeiterschaft versuchen dann, möglichst schnell einen Betriebsrat zu gründen (hierzu § 1 Abs. 1, § 17 Abs. 2 und 3 i.V.m §13 Abs. 1 Nr.6 BetrVG), damit die zum 1.1.2014 entstehende „mitbestimmungsfreie Zeit“ möglichst kurz ist. Will der Rechtsträger dies verhindern, können die Mitarbeiter vor dem weltlichen Arbeitsgericht Klage erheben.
- Sie informieren die Gewerkschaft über die Situation. Gewerkschaften kann wohl der Zutritt auch zu kirchlichen Einrichtungen nach dem BAG-Streikrechtsurteil nicht verweigert werden

Zusammenfassung:

Der Rechtsträger entscheidet, ob er die Grundordnung anwenden und in sein Statut übernehmen will.

Die MAV entscheidet zusammen mit der Mitarbeiterschaft, wie sie sich zur Entscheidung des Rechtsträger verhalten will, wenn dieser die Grundordnung nicht anwenden will. Sie kann allerdings diese Entscheidung nicht verhindern.

Folgen der Entscheidung für die Grundordnung:

<i>Die einzelvertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes oder anderer einseitiger Vertragsbestimmungen darf kirchenrechtlich für neue Mitarbeiter nicht mehr erfolgen. Staatlich-rechtlich sind sie aber gültig! "Haustarife" kommen zukünftig nicht mehr zur Anwendung.</i>
<i>Arbeitsvertragliche Regelungen (wie z. B. Höhe der Vergütung, Urlaubsanspruch, Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Bestimmungen über Reisekostenerstattung ...) werden von einer paritätisch besetzten Kommission beschlossen und dürfen kirchenrechtlich nicht länger vom Dienstgeber einseitig als Vertragsinhalt angeboten werden.</i>
<i>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. die Mitarbeitervertretungen wählen regelmäßig ihre Vertreter in die zuständige Kommission (KODA oder Arbeitsrechtliche Kommission). Sie nehmen so Einfluss auf die Besetzung der Dienstnehmerseite in der Kommission.</i>
<i>Jede/r Mitarbeiter/in hat kirchenrechtlich Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, dessen Inhalte auf dem Dritten Weg von der zuständigen Kommission beschlossen wurden .</i>
<i>Es gelten die Loyalitätspflichten nach Artikel 3 bis 5 der Grundordnung.</i>
<i>Es gilt die Mitarbeitervertretungsordnung (nicht das Betriebsverfassungsgesetz).</i>
<i>Jede/r Mitarbeiter/in hat das Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, jedoch lt. Grundordnung kein Streikrecht, solange der Rechtsträger die Grundordnung in Gänze anwendet.</i>
<i>Die MAV ist (unentgeltlich) Mitglied in der DiAg MAV und kann deren Dienstleistungen nutzen (Informationstreffen, Mitgliederversammlungen, Rechtsberatung, Wahlhilfen ...</i>
<i>Die MAV kann rechtssicher Dienstvereinbarungen nach § 38 MAVO für die Angelegenheiten in den Arbeitsvertragsordnungen abschließen, für die KODA bzw. AK dies ausdrücklich zulassen (z. B. zum Leistungsentgelt).</i>



Wer tut was, wann, wie, wozu, mit wem?

DiAGen/MAVen:

- Verantwortliche Generalvikare, (Diözesan-)Caritasdirektoren und Personalchefs nach Umsetzungsstand fragen
- DiAGen informieren MAVen über GO-Novellierung und Übernahmepflicht und die Folgen, falls nicht übernommen wird,
- DiAGen unterstützen die MAVen mit standardisierten Fragen an Träger, Bitte um Zusendung der aktuellen Statuten
- DiAG entwickelt Anleitung, wie MAV die Statuten im Handelsregister einsehen kann
- DiAG entwickelt Checkliste zur Überprüfung, ob GO angewendet wird
- DiAG beantragt Register der kirchlichen Einrichtungen bei Ordinariat und Diözesancaritasverband
- DiAG-Mitgliederversammlung zu diesem Thema, Zuziehung von GewerkschaftssekretärIn
- DiAG-Anfrage an den Bischof, was er unternimmt, um Säumige zu mahnen – und wenn Rechtsträger die GO nicht übernehmen
- DiAGen informieren, wie die Mitarbeiter schnell vom kirchlichen ins weltliche System kommen (Notfallpaket mit Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertragsgesetz, ver.di-Aufnahmeantrag, Adresse der ver.di-Bezirkssekretäre..., Leitfaden: wie gründen wir am 2.1.2014 einen Betriebsrat?)
- DiAG bereitet Muster-Schriftsätze vor, um MAVen beim Klagen wegen Verstoß gegen §27 MAVO zu unterstützen
- Bei Wahlen zu MAV und DiAG die Legitimation (Übernahme der GO) prüfen
- MAV-forum und diAG-Forum zum Erfahrungsaustausch nutzen, Weiterleitung von Standardschreiben, BAG-MAV als lernende Organisation

KODAen/AK

Sachstand bei Ordnungsgeber einfordern

Bei Wahlen/Konstituierung die Legitimation (Übernahme der GO) prüfen

Bei Anträgen prüfen, ob Antragsteller legitimiert ist

Im Januar 2014 prüfen, ob die Besetzung stimmt, also ob alle Mitglieder aus Einrichtungen stammen, deren Träger die GO nachweislich in die Statuten in die GO übernommen haben

IGMICK regional und Bund: Austausch forcieren