

Lars Westinger

Lars Westinger, geboren 1980 in Lahnstein, legte nach dem Studium der Rechtswissenschaft in Trier und der Referendariatszeit in Koblenz 2008 das zweite juristische Staatsexamen ab. Er ist Justiziar und Rechtsanwalt bei der DOK in Bonn. Im Rahmen seiner Tätigkeit berät er diese sowie die Höheren Oberinnen und Oberen in rechtlichen Fragestellungen. Einen Themenschwerpunkt bildet dabei das Kirchliche Arbeitsrecht.



Lars Westinger

Grundordnungsänderung / Kirchliches Arbeitsrecht

Eine individuelle Entscheidung der Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts

Auf dem Studientag von AGÖ¹ und AGCEP² haben sich die Ökonominnen und Ökonomen der Ordensgemeinschaften mit dem kirchlichen Arbeitsrecht und insbesondere den Konsequenzen aus der erfolgten Änderung der Grundordnung in Art. 2 Abs. 2 GrO befasst. In drei Vorträgen wurde dieses Thema von verschiedenen Seiten betrachtet und verschiedene Blickpunkte und Aspekte aufgezeigt.

Abt Dominicus Meier OSB wies in seinem Vortrag „Kirchliches Arbeitsrecht – Belastungsprobe für das Verhältnis von Bischöfen und päpstlichen Orden?“³ auf viele Problemstellungen und offene Fragen hin, denen sich die Höheren Oberinnen und Obere angesichts der seitens der Diözesanbischöfe vorgenommenen Änderung gegenüber gestellt sehen. Er fordert, einvernehmlich

mit den deutschen Bischöfen, ordensspezifische Wege innerhalb des kirchlichen Arbeitsrechtes zu finden und die notwendigen Strukturänderungen im Dritten Weg verantwortlich anzugehen, sich den Herausforderung zu stellen, um das kirchliche Arbeitsrecht aus der derzeitigen „Sackgasse“ zu führen. Ein Miteinander von Bischöfen und Höheren Oberinnen und Oberen sei hierfür genauso notwendig, wie die Bereitschaft der Höheren Oberinnen und Oberen, kompetente Schwestern und Brüder für die Mitarbeit in den arbeitsrechtlichen Kommissionen freizustellen.

In dem Vortrag „Chancen des Dritten Weges – Risiken des Zweiten Weges“⁴ hielt Dieter Kirchner ein Plädoyer für den Dritten Weg. Aus seinen Erfahrungen des Zweiten Weges heraus erörterte er den Ökonominnen und Ökonomen

die Chancen, die mit einem kircheneigenen Arbeitsrechtsweg verbunden sind. Nicht verschwiegen er hierbei die Kraftanstrengungen und den Zeitaufwand, der notwendig ist, um die drängenden Reformen im kirchlichen Arbeitsrecht voran zu bringen. Im Vergleich zum Zweiten Weg könne im Dritten Weg aber viel autonomer und kirchenspezifischer gehandelt werden.

Auf die praktischen Konsequenzen der Grundordnungsänderung und insbesondere die damit gegebenenfalls verbundene Anwendung der AVR und MAVO ging Janko Jochimsen mit dem Thema „Praktische Konsequenzen der Übernahme der Grundordnung des kirchlichen Dienstes – Eine Entscheidungshilfe“⁵ ein. Er zeigt auf, dass die Anwendung der AVR und MAVO differenziert zu bewerten ist. In einigen Bereichen würden sich diese Regelungen als sachgerecht und vorteilhafter gegenüber denen im staatlichen Arbeitsrecht erweisen. An anderen Stellen sei die Anwendung jedoch mit mehr Verwaltungsaufwand und höheren Kosten verbunden. Jochimsen stellt klar, dass für einige Träger aufgrund der Kostensituation die Übernahme des Dritten Weges keine Option sein werde. Für die übrigen Träger, welche die finanzielle Belastung tragen könnten, gäbe es jedoch angesichts fehlender besserer Alternativszenarien gute Gründe im Dritten Weg zu verbleiben, zumal dort noch nicht alle Chancen der Mitwirkung ausgenutzt seien. Hier und nicht in den Auseinandersetzungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten lägen lohnendere Betätigungsfelder.

Das von den Referenten dargestellte differenzierte Bild des kirchlichen Arbeitsrechts spiegelt auch die Ansicht des

DOK-Generalsekretariates wieder: Die Frage, ob es für Ordensgemeinschaften von Vor- oder Nachteil ist, nach 2013 den Dritten Weg anzuwenden, kann nicht pauschal beantwortet werden, sondern bedarf einer individuellen Abwägung und Betrachtung bei jedem Rechtsträger. Auch wenn im kirchlichen Arbeitsrecht derzeit aus Sicht der Ordensgemeinschaften noch viele strukturelle und tarifpolitische Probleme bestehen,⁶ können das kirchliche Arbeitsrecht und die darin gefundenen Vergütungsregelungen nicht per se als „schlecht“ bewertet werden. Vielmehr bedarf es einer individuellen Blickweise auf die jeweilige Situation der Ordensgemeinschaft und ihrer Rechtsträger. Für einige Ordensgemeinschaften gibt es faktisch überhaupt keine andere Option, als die Grundordnung anzuwenden, bei anderen ist das Gegenteil der Fall.

Von der Deutschen Ordensobernkongferenz wird es daher kaum eine allgemeingültige Empfehlung hierzu geben können. Zu vielfältig sind die Ordensgemeinschaften und Ordensinteressen an dieser Stelle.

Jeder Höhere Obere sollte daher schon jetzt zusammen mit seinem Ökonom die individuelle Situation seiner Ordensgemeinschaft und Rechtsträger betrachten und eine Entscheidung dieser Frage vorbereiten, um die für die erfolgte Umsetzung gesetzte Frist – 31. Dezember 2013 – nicht verstreichen zu lassen. Bei der Entscheidungsfindung sollte u.a. in den Blick genommen werden: die Art der vorhandenen Beschäftigungsverhältnisse und deren Eingruppierung, das bisherige Vergütungsmodell, die finanzielle Situation des jeweiligen Rechtsträgers sowie der Ordensgemeinschaft, Mitarbeitervertretungsverhältnisse,

die Zusatzversorgung in der KZVK, bestehende Kooperationsverhältnisse mit (Erz-)bistum, Caritasverband oder staatlichen Stellen und die bestehende Abrechnungspraxis.

Höhere Obere, die sich zusammen mit Ihrem Ökonom, nicht in der Lage sehen, diese Bewertung zu treffen, sollten möglichst bald eine fachkundige, individuelle Rechtsberatung einholen.

Welche Unterstützung kann hier seitens der Deutschen Ordensobernkonferenz (DOK) erwartet werden und welche konkreten Schritte hinsichtlich des Kirchlichen Arbeitsrechts sind bereits auf den Weg gebracht oder geplant?

Auf der DOK-Mitgliederversammlung im Mai in Vallendar haben die anwesenden Höheren Oberinnen und Obere ihre Probleme und Fragen zum kirchlichen Arbeitsrecht zur Sprache gebracht. Um diese Fragen zu bündeln, notwendige Zahlengrundlagen zu erheben sowie weitere Schritte vorzubereiten, wurde eine „Expertengruppe Arbeitsrecht Ordensbereich“ mit Fachleuten aus den verschiedensten Bereichen⁷ eingesetzt. In einem ersten Schritt soll mit einer inzwischen laufenden Befragung aller in der DOK vereinigten Höheren Oberinnen und Oberen die derzeitige Situation der Ordensgemeinschaften im Arbeitsrecht festgestellt werden. Die Ergebnisse dieser Befragung sollen als Diskussionsgrundlage für Gespräche mit den verschiedensten Akteuren des kirchlichen Arbeitsrechts dienen und helfen, Verbesserungen im Dritten Weg sowie im kirchlichen Vergütungssystem herbeizuführen. Es wird insbesondere darum gehen, zu schauen, welche Tätigkeitsbereiche der Ordensgemeinschaf-

ten durch die derzeitigen kirchlichen Vergütungssysteme nicht ausreichend abgedeckt sind.

Bereits jetzt werden die Ordensbelange in regelmäßigen Gesprächen seitens des DOK-Generalsekretariats gegenüber den Akteuren im kirchlichen Arbeitsrecht vorgebracht. Dies fand und findet statt in der Koordinierungskonferenz zwischen DBK und DOK, in Gesprächsrunden zum kirchlichen Arbeitsrecht im Verband der Diözesen Deutschlands (VDD), in Gesprächen mit Vertretern der Personalwesenkommission des VDD, in Gesprächen mit Vertretern des Deutschen Caritasverbandes und Dienstgebervertretern in dessen Arbeitsrechtlicher Kommission sowie vielen weiteren Gesprächskreisen.

Ebenso gilt es in den seitens des kirchlichen Normgebers initiierten Anhörungsverfahren bei Rechtsänderungen die Ordensinteressen vorzutragen und darauf hinzuwirken, dass die besondere Situation der Ordensgemeinschaften berücksichtigt wird.

Diese Gesprächsstrategie und Interessensvertretung wird auch zukünftig durch das DOK-Generalsekretariat fortgesetzt. Es wird sich mit aktiven Vorschlägen an einer Reformierung des Dritten Weges beteiligen und auf Strukturfehler und Problematiken, die sich im Ordensbereich auswirken, immer wieder hinweisen.

Die DOK kann zwar die Entscheidung, die Grundordnung zu übernehmen bzw. nicht zu übernehmen, den Höheren Oberinnen und Oberen nicht abnehmen, sie kann diesen jedoch Entscheidungshilfen an die Hand geben (z.B. in Form von Informationsblättern) und beratend zur Seite stehen.

Neben strukturellen Änderungen im



System des kirchlichen Arbeitsrechts, bedarf es einer Professionalisierung und Vernetzung der Dienstgeberseite. Mit der am 17. April 2012 geschlossenen Kooperationsvereinbarung mit der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) ist ein erster Schritt in diese Richtung gesetzt. Der gegenseitige Austausch, Schulungen sowie ein stetiger Informationsfluss der Entscheidungsträger in den Ordensgemeinschaften soll auch zukünftig fortgesetzt werden. Bereits auf der diesjährigen Mitgliederversammlung wurden die Höheren Oberinnen und Oberen ausführlich über die Grundordnungsänderung und deren Auswirkungen informiert. Ebenso war dieses Thema einer der Schwerpunkte der Jahrestagungen von AGÖ und AGCEP in diesem und den Vorjahren. Durch regelmäßige Informationen in den DOK-Rundschreiben werden die Höheren Oberen über den Fortgang der Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht auf dem Laufenden gehalten. Mit diesen Hilfeleistungen wird das DOK-Generalsekretariat die Höheren Oberinnen und Oberen bei ihrer Entscheidungsfindung unterstützen. Der Entscheidungsprozeß selbst sollte jedoch recht bald von der Leitung der einzelnen Ordensgemeinschaften angegangen werden, um die in der Grundordnung vorgegebene Frist (31. Dezember 2013) einhalten zu können. Zu berücksichtigen ist hierbei auch der für den Umsetzungsprozess (Entscheidung in den zur Statutenänderung des Rechtsträgers befugten Gremien, Publizitätsakte etc.) benötigte Zeitrahmen. Auch wenn das DOK-Generalsekretariat bei den entsprechenden Stellen bereits darauf hingewiesen hat, dass die gesetzte Frist für eine verantwortliche

Entscheidungsfindung zu knapp bemessen ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht sicher davon ausgegangen werden, dass eine Verlängerung dieser Frist vorgenommen wird.

Autoreninfo

Siehe gedruckte Ausgabe.

.....

- 1 DOK-Arbeitsgemeinschaft der Ökonominen.
- 2 DOK-Arbeitsgemeinschaft der Cellere und Prokuratoren.
- 3 Abgedruckt in OK 2012, Heft 3, Seite 341 ff.
- 4 Abgedruckt in OK 2012, Heft 3, Seite 337 ff.
- 5 Abgedruckt in diesem Heft auf Seite 460.
- 6 Genannt seien hier u.a. fehlende passende Vergütungsregelungen für die Tätigkeitsbereiche, in denen Ordensgemeinschaften Mitarbeiter einsetzen, nicht ausreichende Berücksichtigung bei Wahlen in die Bistums-/ Regionalkoden, Entsenderecht in die Arbeitsrechtliche Kommission, fehlende Öffnungsklauseln in den Vergütungsregelungen etc. Für weitere Informationen vgl. den Beitrag von Meier/Westingher „Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes durch die Bischöfe – Herausforderung für Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts“ in OK 2012, Heft 3, Seite 325 ff.
- 7 Der Expertengruppe gehören an: Abt Prof. Dr. Dominicus Meier OSB, Br. Peter Berg FMMA, Sr. Josefine Lampert ISA, P. Steffen Brühl SAC, P. Prof. Dr. Ulrich Rohde SJ, Sr. Edith-Maria Magar FBMVA, Sr. Josefa Schulte MSC, Hans Mauel, Andreas Franken, Theresa Otte, Lars Westinger.