

Kirchliches Arbeitsrecht

– Belastungsprobe für das Verhältnis von Bischöfen und päpstlichen Orden?

In den letzten Jahren ist immer wieder über das Zusammenwirken von Diözesanbischöfen und Instituten des geweihten Lebens diskutiert und geschrieben worden.¹ Gemeinsame Studientage und Zukunftsgespräche von Bischöfen und Ordensoberen dienten dem Austausch und der Kooperation in notwendigen Fragen von Seelsorge, Pastoral, karitativem und pädagogischem Handeln.² In ihrem Hirtenschreiben „Gemeinsam dem Evangelium dienen. Die Gemeinschaften des geweihten Lebens in der Kirche“ vom 1. Februar 2007³ unterstreichen die Deutschen Bischöfe den besonderen Einsatz der Orden in und mit der Kirche, da die Ordensinstitute und ihre Mitglieder das Bild von Kirche in Deutschland entscheidend mitprägen und prägen.⁴

Mit der Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“⁵ durch die Bischöfe am 20. Juni 2011 hat sich ein neues und doch nicht ganz neues Spannungsfeld aufgetan, das Konfliktstoff für ein wirkliches Miteinander beinhaltet.⁶ In die Diskussion über das Gemeinsame und Autonome von Ordensinstituten und Ortsbischöfen⁷ drängen Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts, z.B. der verpflichtenden Anwendung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ auf

Ordenseinrichtungen oder von die Ordensträger bindenden kirchlichen Besoldungssystemen gemäß AVR bzw. KODA.⁸ Grundlage auftretender Spannungen ist die Frage, inwieweit bischöflich gesetztes kirchliches Arbeitsrecht auf päpstliche Ordenseinrichtungen Anwendung finden kann, d.h. ob dieses vom Bischof den Instituten auferlegt oder von den Instituten nur durch einen eigenen ordensinternen Rechtsakt für ihre Einrichtungen übernommen werden kann?

Die erneut angefachte Diskussion entzündet sich an der Änderung von Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung, der nun lautet: „Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31. Dezember 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 Abs. 3 WRV teil.“⁹

Wie viele andere Wohlfahrtsträger sind Ordenseinrichtungen einem steigenden Kostendruck ausgesetzt. Angesichts enger werdender finanzieller Spielräume, dem Ausbleiben des klösterlichen Nachwuchses, der Überalterung der Konventsmitglieder etc. stellen sich die Ver-

antwortlichen in den Ordensinstituten die Frage, wie lange ein Institut noch als Rechtsträger einer sozial-caritativen Einrichtung bestehen und die tarifliche Gebundenheit im kirchlichen Arbeitsrecht und Besoldungssystem gehalten werden kann. Die Entwicklung stellt vor allem die kleineren (monastischen) Institute vor erhebliche Probleme.¹⁰ Die klar vorhersehbare Zahlungsunfähigkeit kann für die überwiegende Zahl der Ordensgemeinschaften zwar für den Moment durch ein entschiedenes Eingreifen, aber nicht mehr in den nächsten Jahren abgewendet werden. An dieser Stelle könnte eingewandt werden, dass dies eben das unternehmerische Risiko eines (Ordens-)Trägers sei. Bei diesem Einwand wird jedoch vergessen, dass es sich bei den Ordensinstituten nicht einfach nur um irgendein Unternehmen auf dem globalen und untereinander konkurrierenden Markt handelt, sondern um geistliche Institute innerhalb der Kirche, die gemäß c. 298 § 1 CIC von sonstigen Vereinen und Einrichtungen in der Kirche zu unterscheiden sind. Ihr Stand, ihre Lebensform, gehört zum Leben und zur Heiligkeit der Kirche und ist gemäß c. 574 § 1 CIC von allen in der Kirche zu unterstützen und zu fördern. Aus wirtschaftlichen, vor allem aber aus lohnpolitischen Gründen, und um den in vielen kirchlichen Bereichen und Einrichtungen maßgebenden Tarifen für den öffentlichen Dienst zu entkommen, haben die Verantwortlichen in den Ordenseinrichtungen nach Tarifmöglichkeiten außerhalb der „Dienstgemeinschaft Kirche“ Ausschau gehalten. Dies zeigt sich unter anderem bei den Ausgliederungen von ordenseigenen Einrichtungen bzw. Einrichtungsstellen in eine GmbH unter Aufgabe des

kirchlichen Arbeitsrechtes¹¹, dauernden Arbeitnehmerüberlassungen ohne Anwendung von kirchlichem Arbeitsrecht auf Leiharbeiter¹², Gründung von kirchlichen Leiharbeitsunternehmen ohne Geltung der kirchlichen Vorschriften oder der Neugründung bzw. Umorganisation von Unternehmungen nach zivilem Recht, die die Versorgungs-, Reinigungs- und Transportarbeiten der Einrichtung nun übernehmen.¹³ Mit zunehmender Intensität stellt sich angesichts dieser Entwicklungen die Frage nach ordensspezifischen Wegen innerhalb des kirchlichen Arbeitsrechtes und der damit verbundenen Besoldungssysteme. Bevor jedoch diese Fragen einer Beantwortung zugeführt werden können, sei an die verfassungsrechtlichen Grundlagen des kirchlichen Dienstes erinnert, die Grundordnung für kirchliche Dienste mit dem Schlüsselbegriff der Dienstgemeinschaft, und an den „Dritten Weg“ als kirchliches Arbeitsregelungsverfahren.

1. Verfassungsrechtliche Grundlagen des kirchlichen Dienstes

Die Regelung der eigenen Dienstverhältnisse gehört zu jenen Angelegenheiten, die eine Religionsgemeinschaft gemäß Art. 140 GG iVm 137 Abs. 3 Satz 1 WRV selbst innerhalb der Schranken des für alles geltenden Gesetzes ordnen und verwalten kann. Dieses Selbstbestimmungsrecht umschreibt den unantastbaren Freiheitsbereich der Kirchen gegenüber dem Staat und beinhaltet das Recht, die eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln. Verbunden mit der verfassungsrechtlich garantierten Eigenschaft einer Körperschaft des

öffentlichen Rechts ist die Befugnis der Kirchen, ihre Dienstverhältnisse rechtlich zu begründen (Art. 137 Abs. 5 WRV) und nach ihren spezifischen Vorstellungen, also auf der Grundlage ihres Selbstverständnisses, zu ordnen und auszugestalten. Dies geschieht beispielsweise dadurch, dass die Kirchen das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft dem kirchlichen Arbeitsrecht zugrunde legt.

Dieses arbeitsrechtlich gewährleistete Eigenständigkeit und Regelungsautonomie beschränkt sich nicht nur auf die verfasste Kirche, d.h. die amtskirchliche Organisationsform, vertreten z.B. durch die Bischofskonferenz, „sondern erstreckt sich auf alle Einrichtungen, die einer Kirche als Kirche zugeordnet sind. Deshalb hat der Gesetzgeber nicht nur für die Betriebsverfassung, sondern für sämtliche gesetzliche Regelungen, die ein Mitbestimmungsstatut schaffen, angeordnet, dass seine Regelung keine Anwendung auf ‚Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen‘ findet.“¹⁴

2. Dienstgemeinschaft als Schlüsselbegriff

In seiner Dissertation „Tarifvertrag und Dritter Weg. Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirche“ stellt Klaus Briza fest, dass mit dem Schlüsselbegriff der Dienstgemeinschaft die beiden christlichen Kirchen in Deutschland „dem weltlichen Rechtskreis ein Arbeitsbild entgegensetzen, das keine weltliche Parallele hat“.¹⁵ Dieses Arbeitsbild ist davon geprägt,

- „dass die Kirche und ihre Einrichtungen von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind

und dass an dessen Stelle kirchliche Mitarbeitervertretungsregelungen stehen;

- dass die Kirche und ihre Einrichtungen von der Geltung des Mitbestimmungsgesetzes ausgenommen sind, ohne dass entsprechende kirchliche Regelungen existieren;
- dass die Kirchen Verhandlungen mit den Gewerkschaften über den Abschluss von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz ablehnen und an deren Stelle arbeitsrechtliche Kommissionen errichtet haben;
- dass kirchlich Beschäftigten das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung von tariflichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bestritten wird, sowie schließlich
- dass für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individual-rechtlich besondere kündigungswirksame Loyalitätspflichten bestehen, die weit in die persönliche Lebensführung hineinreichen.

Mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft werden Abweichungen und Unterschiede begründet, die zwischen dem Arbeitsrecht und den Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und dem Arbeitsrecht und den Arbeitsbeziehungen in Wirtschaft, Dienstleistung und Verwaltung bestehen.¹⁶ Begründet werden diese Abweichungen mit der Besonderheit des kirchlichen Dienstverständnisses. Das Wesen der kirchlichen Dienstgemeinschaft erschließt sich durch eine Rückbesinnung auf das Handeln Christi, der sich bis zur Hingabe seines Lebens zum Diener aller gemacht hat (LG 1,5; GS 3,19). Auftrag der Kirche und ihrer Einrichtungen ist es, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen und aus

dem beispielhaften Tun Jesu Christi ein eigenes verantwortliches Handeln folgen zu lassen. Konstitutiv für das Leben eines Christgläubigen sind aus dieser Sicht die Gemeinschaft mit Christus, die alle Lebensbereiche erfasst und umgestaltet (vgl. AA 4), sowie die Sendung als Zeuge des Evangeliums, der frohen Botschaft vom Heilswirken durch Jesus Christus.¹⁷ Dabei wird der Ruf Jesu Christi, ihm in seinem Dienst an den Menschen und der Versöhnung zu folgen, nicht nur auf die dienende Nachfolge des einzelnen beschränkt, sondern erfordert ein Zusammenstehen vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“ (vgl. 2 Kor 8,4).¹⁸ Als Grundkomponenten des Heildienstes gelten dabei die Verkündigung des Evangeliums, die Feier des Gottesdienstes (Liturgie/Sakramente) und der aus einem lebendigen Glauben erwachsende Dienst am Mitmenschen (Caritas). Kirchlicher Dienst im engeren Sinn vollzieht sich auf diesen drei Gebieten (vgl. cc. 747 ff. CIC).¹⁹ Wer innerhalb dieser Bereiche tätig wird, unabhängig von seinem kanonischen Lebensstand als Kleriker oder Laie, trägt dazu bei, dass er selbst bzw. seine kirchliche Einrichtung ihren Anteil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Die Teilhabe am Sendungsauftrag verwirklicht sich durch den Dienst der Nächstenliebe, der im persönlichen Zeugnis, in den verschiedenen Formen des freiwilligen Einsatzes und im sozialen Handeln sichtbar wird. Der Dienst der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kirchlichen Einrichtungen wird so als Heildienst verstanden. Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag. In ihnen muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet fühlen und um

ihre Verbundenheit mit der kirchlichen Gemeinschaft wissen. Alle Dienste, auch im sozialen und pädagogischen Bereich, sind auf das Evangelium Jesu Christi und auf die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche bezogen. Die kirchlichen Einrichtungen sind an die Glaubensstruktur der Kirche gebunden.²⁰ Trotz konfessioneller Unterschiede im theologischen Ämterverständnis wird der Schlüsselbegriff der Dienstgemeinschaft von beiden christlichen Kirchen Deutschlands im Wesentlichen gleich begründet.

3. Grundordnung

Abgeleitet aus diesem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften haben im Jahre 1994 die deutschen Bischöfe erstmals eine „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ erlassen, mit der sie die grundlegenden arbeitsrechtlichen Vorgaben für kirchliche Einrichtungen und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in zehn Artikeln festlegten. Diese Grundordnung stellt die kirchengesetzliche Umsetzung der „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ vom 22. September 1993 dar, mit der die Bischöfe auf die Vorgaben des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 reagierten.²¹ Die Grundordnung und das Engagement der Bischöfe sind geleitet vom Gedanken,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit ihre Angelegenheiten zu ordnen,

- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden kann, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lebensverhältnisse herausgearbeitet hat.

Unter die Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit in einer Einrichtung tätig sind.

4. Dritter Weg

Die Bezeichnung „Dritter Weg“ für das kirchlich geprägte Arbeitsrecht ergibt sich daraus, dass die Ausgestaltung kirchlicher Arbeitsbedingungen als eine „dritte Möglichkeit der Regelung von Arbeitsbedingungen neben der einseitigen Festlegung durch die kirchlichen Gesetzgeber als sogenannter ‚Erster Weg‘ und neben der Regelung durch Tarifverträge als ‚Zweiter Weg‘ angesehen wird.“²² Der „Dritte Weg“ beabsichtigt auftretende Interessensgegensätze zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern in kirchlichen Einrichtungen zu klären und eine „einvernehmliche“ Alternative zur Überwindung solcher Interessensgegensätze gegenüber den beiden anderen Wegen zu bieten. Ziel ist es, gerade im Blick auf den besonderen kirchlichen Sendungsauftrag der Einrichtungen einen angemesseneren Ausgleich dieser Gegensätze zu finden, als ihn der erste Weg aufgrund der einseitigen

Inkraftsetzung von arbeitsrechtlichen Regelungen durch den Dienstgeber bieten kann bzw. der zweite Weg unter Zuhilfenahme von Gewerkschaften und einem Streikrecht auf der anderen Seite zu bieten imstande sind.²³ Gleichzeitig ist im Dritten Weg das strukturelle Ungleichgewicht zwischen den Dienstparteien aufgehoben und das Gebot eines gerechten Lohnes normiert.²⁴

Art. 7 Abs. 1 der Grundordnung (GrO) schreibt vor, dass Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse durch Beschlüsse von Kommissionen zustande kommen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertreter der Dienstnehmer paritätisch besetzt sein sollen. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und die Zentral-KODA-Ordnung sowie die Rahmenordnung für eine Bistums- bzw. Regional-KODA als mögliche Verfahrensordnungen hingewiesen. Mit der Regelung von Art. 7 Abs. 1 GrO einher „geht die Bestimmung, dass kirchliche Dienstgeber wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen und Arbeitskampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung) ausscheiden (Art. 7 Abs. 2 GrO).“²⁵

5. Fragen an die überarbeitete Fassung der Grundordnung

„Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31. Dezember 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 Abs. 3 WRV teil.“ Diese durch die Bischöfe am 20. Juni 2011 veranlasste Änderung in Art. 2 Abs 2 GrO und die daraus resultierende Verbindlichkeit der Grundordnung für kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wirft eine Reihe von Fragen im Blick auf die Verbindlichkeit der Norm, die aus einer Übernahme bzw. Nichtübernahme resultierenden rechtlichen und finanziellen Folgen für einen Rechtsträger, und nach ordensspezifischen Wegen im Arbeitsrecht der Kirche auf.

5.1. Fragen zur kirchenrechtlichen Verbindlichkeit

Mit der Änderung von Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GrO verbunden ist eine Rechtsfolgeregelung in Abs. 2 Satz 2 GrO, die für die Beantwortung der Frage wichtig ist, ob die veränderte Grundordnung die kirchenrechtlich nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterstehenden Rechtsträger bindet oder nicht. Durch kirchliches Partikulargesetz und ohne ein römisches Spezialmandat wird hier normiert, „dass der Grundsatz der Dienstgemeinschaft, die besonderen Loyalitätsverpflichtungen und die daraus folgenden Sanktionen, der Dritte Weg, Kirchliches Betriebsverfassungsrecht und die Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit Grundlage des Arbeitsrechts aller kirchlichen Rechtsträger sind, die sich unter den Schutzschirm des Staatskirchenrechts begeben wollen. Die Grundordnung ist dabei nicht teilbar. Ab 1.1.2014 werden alle kirchlichen

Rechtsträger, die keine Übernahmeerklärung in der Satzung verankert haben, arbeitsrechtlich wie weltliche Betriebe behandelt. Ein kirchlicher Rechtsträger, der die Grundordnung nicht anwendet, wird damit in seiner kirchlichen Eigenart nicht tangiert; es geht lediglich der Schutz des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Arbeitsrecht verloren, der kirchenrechtlich nicht zwingend erforderlich ist.“²⁶

Mit anderen Worten: der grundlegende kirchenrechtliche Status eines Rechtsträgers, päpstlichen Rechts zu sein (c. 589 CIC) und die daraus resultierende gebührende Autonomie im Blick auf den Ortsordinarius, bleibt unverändert, wohingegen der sich aus Art. 140 GG iVm 137 Abs. 3 WRV ergebende staatskirchenrechtliche Status sich verändert und der Rechtsträger des staatskirchenrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechtes des Grundgesetzes verlustig geht. Dies wird damit begründet, dass der verfassungsrechtlich erforderliche Einfluss der Kirche nicht mehr ausreichend gegeben sei, wenn die verfasste Kirche ihr kirchliches Arbeitsrecht nicht in Gänze in allen kirchlichen Einrichtungen durchsetzen könne. Ferner sei es für den staatlichen Bereich und vor allem für die Arbeitsgerichte entscheidend, dass es keine zwei verschiedenen Formen von kirchlichen Einrichtungen geben könne.

Mit der alleinigen Bezugnahme auf den staatskirchenrechtlichen Status des bezogenen Rechtsträgers entledigen sich hier die Bischöfe der unter Kanonisten kontrovers diskutierten Frage, ob die bischöflich gesetzte arbeitsrechtliche Norm kirchenrechtlich für päpstliche Institute überhaupt bindend ist. Ob und in welcher Weise alle kirchlichen Einrich-

tungen auf eine arbeitsrechtliche Vorgabe verpflichtet werden können, ist m. E. keineswegs durch die Novellierung der Grundordnung geklärt und schürt unterschiedlich die derzeitige Diskussion.²⁷ Ohne Antwort bleibt m. E. auch die Frage, ob es der verfassten Kirche, vertreten durch den jeweiligen Diözesanbischof, überhaupt zusteht, Sanktionen für einen vom Staat den jeweiligen Religionsgemeinschaften und ihren Gliederungen zugesprochenen Freiraum auszusprechen? Eine einzelne kirchliche Einrichtung kann sicher nicht selbst die Ausgestaltung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts für sich in Anspruch nehmen, aber, so ist zu fragen, können die Vertreter der verfassten Kirche diese einzelnen Rechtsträger mit Sanktionen belegen, die genau die zu verhindernde zweite Form von „Kirchlichkeit“ schaffen, die sie eigentlich vermeiden wollten?

5.2. Fragen zu Modalitäten der

Übernahme bzw. Nichtübernahme

Art. 2 Abs. 2 GrO überlässt es dem Rechtsträger, eine Übernahmeerklärung bzw. gegebenenfalls einen Widerruf bis zum 31. Dezember 2013 rechtsverbindlich abzugeben. Hierzu wird die Form der Übernahme zur Rechtssicherheit vorgeschrieben, nämlich durch die Übernahme in das Statut. Danach ist es erforderlich, dass der Rechtsträger die Übernahme der Grundordnung in den Statuten des zivilen Rechtsträgers der Gemeinschaft bzw. der Einrichtung bis zum 31.12.2013 erklärt. Die Übernahmeerklärung und Verankerung im Statut des zivilen Rechtsträgers ist die konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung. Festzuhalten ist, dass es sich bei der Rechtsanforderung

in Art. 2. Abs. 2 GrO nicht um die kirchenrechtlichen Konstitutionen, Lebensordnungen oder Weisungen einer Ordensgemeinschaft päpstlichen Rechts handelt, sondern um das zivilrechtliche Statut, das heißt bei einem eingetragenen Verein die Satzung, bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung der Gesellschaftervertrag, bei Genossenschaften und Stiftungen ebenfalls die jeweilige Satzung.²⁸

Die durch das Statut bzw. die Satzung autorisierten Organe haben die Entscheidung zur Übernahme zu treffen und eine Änderung vorzunehmen unter der Beachtung von etwaigen Beispruchsrechten von Ordenskapiteln (vgl. c. 633 CIC).²⁹ Dabei ist darauf zu achten, dass die gesetzte Frist, 31. Dezember 2013, eingehalten wird, insbesondere wenn zur Änderung einer Satzung eine Mitgliederversammlung, gegebenenfalls eine außerordentliche Mitgliederversammlung, einberufen und der Entscheid im Vereinsregister rechtsverbindlich eingetragen werden muss. Leider lässt sich aus dem Text der geänderten Grundordnung nicht folgern, ob ein kirchlicher Rechtsträger sich nach dem 31. Dezember 2013 noch für die Übernahme der Grundordnung entscheiden kann oder wie zu verfahren ist, wenn aus einem Verschulden Dritter eine fristgerechte Eintragung im Statut des Rechtsträgers nicht erfolgen konnte.³⁰ Ebenfalls unbeantwortet bleibt die Frage, wie bei der Gründung von neuen Ordensinstituten zu verfahren ist bzw. welche Rechtsfolgen eintreten, wenn ein Ordensinstitut bischöflichen Rechts durch ein römisches Dekret zu einem päpstlichen Rechts wird?

Nicht so einfach wie bei Vereinen des bürgerlichen Rechts ist die Frage zu

beantworten, wie Körperschaften des öffentlichen Rechts, zum Beispiel die meisten benediktinischen Abteien in Bayern, eine Übernahmeerklärung rechtsverbindlich verankern sollen, da es in den meisten Fällen zwar ein Bestätigungsschreiben des Bayerischen Staates aufgrund der Existenz der Abtei vor 1900 gibt, aber kein Statut oder eine Satzung vorliegt. Hier ist zu klären, ob ein notariell beglaubigtes Dokument ebenfalls ausreichend ist oder die Änderung der Grundordnung es nunmehr erforderlich macht, eine Satzung der Körperschaft zu erstellen.

Aus der Formulierung des Art. 2 Abs. 2 GrO ist ferner ungeklärt, wie zum Beispiel bei ökumenischen Rechtsträgern zu entscheiden ist, in denen ein 50 % - 50 % Verhältnis besteht; die gleiche Fragestellung ergibt sich bei Kooperationen mit kommunalen Trägern. Dieses Beispiel lässt erkennen, dass bei der Änderung der Grundordnung nicht alle kirchlichen Strukturen im Blick waren. Da die verfasste Kirche in Deutschland bei ihrer Strukturierung nur die diözesane Struktur zugrundelegt, entstehen ferner zusätzliche Probleme für überdiözesane Rechtsträger, die Einrichtungen sowohl im Norden als auch im Süden der Bundesrepublik unterhalten und damit auf verschiedene Besoldungsregelungen stoßen.

Bei all diesen Fragen ist von grundlegender Bedeutung, dass die zuständige bischöfliche Autorität den Rechtsträger auch als einen kirchlichen Rechtsträger anerkennt. Ich stimme mit Joachim Eder dahingehend überein, „dass die kirchliche Approbation einer Satzung eines kirchlichen Rechtsträgers nicht von der Übernahme der Grundordnung abhängig gemacht werden darf.

Die Approbation als solche darf nicht verweigert werden, wenn alle vom CIC geforderten Kriterien erfüllt sind. Die Nichtübernahme der Grundordnung führt lediglich dazu, dass – unter Wahrung des kirchenrechtlichen Charakters eines kirchlichen Rechtsträgers – staatliches Arbeitsrecht in toto Anwendung findet.“³¹

Abhängig von der rechtlichen Struktur ist ebenfalls die Frage, ob eine Übernahmeerklärung im Statut des Rechtsträgers, etwa einer Ordensgemeinschaft, ausreichend erscheint, oder ob eine Erklärung für das jeweilige Werk bzw. die Einrichtung (zum Beispiel für eine Schule, handwerkliche Betriebe etc.) des Rechtsträgers zu erfolgen hat. Sind die Werke und Einrichtungen nach staatlichem Recht selbstständige Einrichtungen mit einem eigenen Rechtsträger, so muss in den jeweiligen eigenen Statuten die Übernahme der Grundordnung erklärt werden. Sind hingegen die Einrichtungen und Werke unselbständige Teile innerhalb des Rechtsträgers der Ordensgemeinschaft, wird eine Übernahmeerklärung seitens des Rechtsträgers genügen. Wie ein in Deutschland ansässiger kirchlicher Trägerverein verfahren soll, dessen Aktivitäten aber im Ausland liegen, ist nicht geklärt. Das mit der Übernahmeerklärung verbundene auf Deutschland bezogene Besoldungssystem wird wohl nicht für ausländische Aktivitäten angewandt werden können.

Für die Ordensrechtsträger ist ferner zu klären, wie zu verfahren ist, wenn ein Rechtsträger Einrichtungen innerhalb verschiedener (Erz)Diözesen unterhält. Derzeit erhalten die Einrichtungen vom jeweiligen bischöflichen Ordinariat eine Aufforderung zur rechtsverbindlichen

Übernahmeerklärung. Aufgrund der verfassungsrechtlichen diözesanen Struktur ist seitens der Partikulargesetzgeber nicht über eine überdiözesane Struktur nachgedacht worden, was im Blick auf viele Ordensträger sinnvoll gewesen wäre. Sollte in so gelagerten Fällen nicht eine Übernahmeerklärung gegenüber dem Bischof des Hauptsitzes eines Ordensinstitutes in Anwendung von c. 595 CIC³² genügen?

5.3. Konsequenzen aus der Übernahme der Grundordnung

Die Konsequenzen für einen kirchlichen Rechtsträger aus der Übernahme der Grundordnung lassen sich an vier entscheidenden Punkten festmachen:

1. Ausdrückliche Entscheidung für den sogenannten Dritten Weg
2. Übernahme der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)
3. Bindung an das kirchliche Tarifrecht (AVR, KODA, KAVO)
4. Mitgliedschaft in der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK)
5. Bindung an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Dabei werden gerade die Punkte drei und vier bei kleineren kirchlichen Rechtsträgern zu finanziellen Engpässen führen.³³ Aus der Bindung an die bestehenden kirchlichen Tarife resultieren erhebliche Besoldungsunterschiede zum Beispiel zu handwerklichen und branchenorientierten Tarifen. Ein Auszubildender in einer von einem kirchlichen Rechtsträger unterhaltenen Schmiede erhält aufgrund der tariflichen Bindung der KAVO ca. 40 % mehr Ausbildungsvergütung als ein Auszubildender, der branchenüblich vergütet wird. Dieses Beispiel macht mir deutlich, dass es hier zeitnah zu tariflich differenzierteren

und branchenorientierten Regelungen kommen muss, die der Aufgliederung kirchlicher Einrichtungen im Bereich Handwerk, Verwaltung, Schule, Sozialbereich etc. gerecht werden. Inwieweit es hier eine eigene Ordens-KODA geben kann, sollte rechtlich und mit Blick auf den finanziellen und personellen Aufwand geklärt werden.³⁴ Dabei halte ich es für sehr wichtig zu kommunizieren, dass es nicht darum geht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keinen gerechten Lohn für ihre Arbeit zu zahlen, sondern die Schiefelage im kirchlichen Besoldungssystem gerade Ungerechtigkeit produziert, da die Tarifabschlüsse nicht zu der differenzierten Struktur der Einrichtungen passen.

Negativ auf die finanziellen Möglichkeiten eines kleinen kirchlichen Rechtsträger wirkt sich ebenso die Mitgliedschaft in der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) aus, insbesondere, wenn der derzeitige Satz von 4,4 % ab 2013 auf 4,8 % in Ost und West erhöht wird³⁵ oder eine Beitragsleistung rückwirkend ab Dienstbeginn gezahlt werden muss. Kleine Träger sollten sehr wohl überlegen, ob diese Form der betrieblichen Versorgung überhaupt für sie auf längere Zeit tragbar und finanzierbar ist. Wer sich heute in diese Form der zusätzlichen Altersvorsorge begibt, wird über mehrere Generationen gebunden sein. Bei der Entscheidung für diese Form sollte im Blick sein, dass bei einem späteren Ausscheiden aus der KZVK innerhalb eines Monats ein Ausgleichsbetrag von der Ordensgemeinschaft an die Kasse zu zahlen ist, der sich aus den durch die Anwartschaften bestehenden Verpflichtungen errechnet.³⁶ Die damit verbundene finanzielle Belastung kann von vielen Einrichtungen nicht getra-

gen werden und lässt ein Ausscheiden aus der KZVK damit nicht als wirkliche Optionsmöglichkeit zu, was zu einer andauernden faktischen Bindungswirkung führt.

Da mit der Übernahme der Grundordnung beide genannten Konsequenzen unumgänglich sind, verstehe ich die Fragen der Leitungen von Instituten des geweihten Lebens, ob sie überhaupt eine Übernahmeerklärung abgeben könnten, wenn schon jetzt feststeht, dass durch die Übernahme der Grundordnung und der damit verbundenen Besoldungssysteme das Institut in eine finanzielle Schieflage geführt wird. Nicht außer Acht zu lassen durch die Verantwortlichen in den Instituten des geweihten Lebens ist die Forderung des c. 638 § 3 CIC, wonach Geschäfte, die die Vermögenslage eines Institutes verschlechtern können, höheren Genehmigungsvorbehalten unterliegen bis hin zur römischen Genehmigung.³⁷ Wenn heute schon absehbar ist, dass durch die Übernahme kirchlicher Tarife ein strukturelles Defizit auf lange Zeit entstehen würde, sollten die Verantwortlichen ihre Entscheidung sehr genau abwägen.

5.5. Folgen der Nichtübernahme der Grundordnung

Wie schon oben ausgeführt wurde, ändert die Entscheidung gegen die Übernahme der Grundordnung keinesfalls den grundlegenden kirchenrechtlichen Status eines kirchlichen Rechtsträgers. Päpstliche Ordensinstitute oder Rechtsträger, die nach c. 215 CIC oder gemäß dem kirchlichen Vereinsrecht gebildet sind, bleiben in jedem Fall kirchlich, können sich aber in arbeitsrechtlichen Fragen nicht mehr auf das grundgesetzlich verankerte Selbstbestimmungsrecht

nach Art. 140 iVm Arts. 137 Abs. 3 WRV berufen. Die kirchengesetzlichen Regelungen des „Dritten Weges“ haben keine Geltung mehr, wobei doch darauf hinzuweisen ist, dass bisherige Arbeitsverträge mit dem Bezug auf die Grundordnung alter Fassung weiterhin gültig und nicht einfach aufgehoben sind. Die Veränderung der Grundordnung führt nicht zur gleichzeitigen Veränderung bestehender Arbeitsverträge. Der Dienstgeber hat nun mit seinem Dienstnehmer individualrechtliche Regelungen zu treffen oder sich der tariflichen Ausgestaltung zu bedienen. Den Gewerkschaften ist mit der Nichtübernahme der Grundordnung die Möglichkeit des Zugriffs auf eine Einrichtung gegeben, wobei dies m. E. eher für größere Einrichtungen zutreffen wird, als zum Beispiel für eine monastische Ordensgemeinschaft mit nur zwei Angestellten. Von großer Bedeutung wird daher das für November 2012 erwartete Urteil des BAG sein, ob durch die Grundordnung das Streikrecht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen eingeschränkt bzw. gänzlich verboten werden kann.

Anstelle der Mitarbeitervertretungsordnung gilt das Betriebsverfassungsgesetz oder das einschlägige Personalvertretungsgesetz. Streik und Aussperrung sind nach Maßgabe des staatlichen Arbeitskammerrechts rechtlich zulässig. Loyalitätsobliegenheiten können auf der Ebene des Tendenzschutzes weiterhin in einer Einrichtung bestehen bzw. entsprechend umschrieben werden. Die Entscheidung bei Interessenskonflikten ist aber von staatlichen Gerichten zu treffen.

Derzeit ist bei einer Nichtübernahme der Grundordnung nicht abzuschätzen, in-

wieweit es zu einem kirchenpolitischen Druck seitens der bischöflichen Ordinate kommen wird, indem zum Beispiel finanzielle Zuschüsse zur Bildungsarbeit verweigert werden. In jedem Fall werden Träger, die der kirchlichen diözesanen Aufsicht unterstehen, damit rechnen müssen, dass die Aufsicht alle aufsichtsrechtlichen Mitteln anwenden wird, dass die rechtliche Verpflichtung zur Anwendung der Grundordnung in der Einrichtung befolgt wird.

Rechtsträger, die Mitglied im Caritasverband sind oder dies begehren, sind satzungsrechtlich auf die Grundordnung verpflichtet. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, müssen sie mit vereinsrechtlichen Sanktionen bis hin zum Ausschluss rechnen. Ebenso läuft ein Träger, der die Grundordnung zwar in seinen Statuten verankert, deren Vorgaben aber nicht beachtet, Gefahr, durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitarbeitervertretung bzw. durch die jeweilige diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG) wegen Nichteinhaltung der Selbstverpflichtung verklagt zu werden.

6. Resümee

Immer drängender stellt sich angesichts der geschilderten Entwicklungen und den skizzierten Folgen für eine Übernahme der Grundordnung mit ihren Konsequenzen die Frage nach ordensspezifischen Wegen innerhalb des kirchlichen Arbeitsrechtes und des damit verbundenen tariflichen Besoldungssystems. Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten und Gesetzesänderungen können für die Institute des geweihten Lebens in Kooperation

mit der Deutschen Bischofskonferenz geschaffen werden, damit nicht das Kirchliche Arbeitsrecht zu einer erneuten Belastung für das Miteinander von Bischöfen und Ordensinstituten wird. Ich glaube, es ist höchste Zeit, sich mit den Verantwortlichen der Bischofskonferenz und dem Verband der Diözesen Deutschland an einen Tisch zu setzen, an konkreten Beispielen die Folgen der Änderung der Grundordnung aufzuzeigen und dann nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

„Sich aus der Verantwortung stehlen ist keine Alternative“, so stellte Sr. Edith-Maria Magar bei einem Vortrag am 12. Februar 2009 in Freiburg unmissverständlich fest und folgte: „Vielleicht lernen wir, dass die Weichen für die Zukunft rechtzeitig gestellt werden müssen: überlegt, konsequent und nachhaltig. Das bedeutet, die Herausforderungen anzunehmen und sich entschieden der Zukunfts- und Nachfolgearbeit zu stellen, um die Sendung auch unter erschwerten Bedingungen in den relevanten Kontexten zu verorten, ohne dabei die diakonische Funktion aufzugeben.“³⁸ Sofern wir uns nicht aus der Verantwortung stehlen wollen, müssen wir nach Wegen suchen, die aus der derzeitigen Sackgasse herausführen und Strukturveränderungen im Dritten Weg angehen.

- Dies kann, wie gesagt, nur in einer einvernehmlichen Lösung zwischen der Deutschen Bischofskonferenz und den Instituten des geweihten Lebens und den Gesellschaften des apostolischen Lebens geschehen.
- Dies kann nur geschehen, wenn wir als Ordensinstitute kompetente Schwestern und Brüder in die jeweiligen arbeitsrechtlichen Kommissio-

nen und Gremien entsenden. Änderungen in der Vergütungsstruktur können nur im Einvernehmen von Dienstgeber und Dienstnehmer erreicht werden.

- Dies kann nur geschehen, wenn wir in der Diskussion verdeutlichen, dass das Kriterium Kirchlichkeit nicht allein an der Besoldung gemessen werden kann.

Stellen wir uns daher den Veränderungen und bewirken wir durch und mit unserem Engagement eine Veränderung zum Guten. Bewirken wir durch eine offene Diskussion zwischen allen Beteiligten und einen Blick auf die entstandenen Probleme einen wirklich gemeinsamen Schritt in die Zukunft. Am Beispiel des kirchlichen Arbeitsrechts wird sich zeigen, ob verfasste Kirche und Institute des geweihten Lebens wirklich gemeinsam dem Evangelium in der einen Kirche dienen.

.....

1 Viktor Josef Dammertz, Vernetzung von klösterlicher Seelsorge und diözesanen Seelsorgeangeboten, in: OK 46 (2005) 273-280; Josef Homeyer, Kloster – Geistliches Zentrum für die Zukunft. Vernetzung von klösterlicher Seelsorge und diözesanen Seelsorgsangeboten. Erwartungen – Grenzen – Perspektiven. Aus der Sicht eines Bistums, in: OK 46 (2005), 259-272; Manfred Entrich, Wächter des Unplanbaren: zum Verhältnis von Orden und Ortskirche in schwierigen Zeiten, in: HerKorr 59 (2005), 297-300; Udo Schmälzle, Ordensleute in den neuen diözesanen Seelsorgskonzepten, in: OK 45 (2004), 188-199; Eugen Kleindienst, Orden und Ortskirche – ein spannendes Verhältnis

– aus der Sicht der Bistümer, in: OK 42 (2001), 480-490; Dominicus M. Meier, Orden und Ortskirche – ein spannendes Verhältnis – aus der Sicht der Orden, in: OK 42 (2001), 472-479.

- 2 Vgl. Berufung und Sendung der Gemeinschaften des geweihten Lebens in der Kirche von heute. Arbeitshilfe zum Wort der deutschen Bischöfe „Gemeinsam dem Evangelium dienen“, in: Arbeitshilfe Nr. 211 vom 27. Mai 2007, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2007.
- 3 „Gemeinsam dem Evangelium dienen.“ Die Gemeinschaften des geweihten Lebens in der Kirche vom 1. Februar 2007, in: Die deutschen Bischöfe 86, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2007.
- 4 „Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein“ vom 26. November 2000, in: Die deutschen Bischöfe 68, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2000.
- 5 Bei der Grundordnung handelt es sich um eine der wichtigsten Rechtsquellen des Kirchenarbeitsrechts. In zehn Artikeln werden die Grundlinien einer kirchlichen Arbeitsverfassung dargelegt. Die Grundordnung stellt, so im Vorwort zum Kirchlichen Arbeitsrecht, „eine kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe dar, welche die ‚Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst‘ normativ umsetzt und sich vorrangig an die kirchlichen Einrichtungen und ihre Leitungen, aber auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kirchendienst richtet. Als kirchenrechtliche Verlautbarung ist die Grundordnung von der Deutschen Bischofskonferenz am 22. September 1993 verabschiedet und anschließend einheitlich und in gleichem Wortlaut von den Diözesanbischöfen als Kirchengesetz in Kraft gesetzt worden. Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 20. Juni 2011 eine Änderung von Art. 2 GO beschlossen und den (Erz-)Diözesen die Umsetzung in diözesanes Recht empfohlen.“ Kirchliches Arbeitsrecht, in: Die

- deutschen Bischöfe 95 vom 28. September 2011, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2011, 5-6.
- 6 Mit dem Urteil des römischen Delegationsgerichts vom 31. März 2010 war erstmals die generelle Geltung der Grundordnung für alle kirchlichen Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Frage gestellt. Die Reichweite des bischöflichen Gesetzgebungsrechtes war innerkirchlich offen und damit die Frage nach dem Verpflichtungscharakter des Art. 2 der Grundordnung gestellt. Daher beschäftigte sich seit Mai 2010 eine vom Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) eingesetzte Arbeitsgruppe mit der Novellierung der Grundordnung, die mit Vertretern der Dienstgeber, der Mitarbeiter, dem Bereich der verbandlichen Caritas und der Wissenschaft besetzt war. Alle Vorschläge der Arbeitsgruppe wurden zwischen Oktober 2010 und Anfang April 2011 den zuständigen Gremien des VDD mit Begründungen zugesandt und dort ohne Änderungen übernommen. Um einen breiten Konsens zu erzielen, wurde am 1. Oktober 2010 ein Anhörungsverfahren in Mainz mit allen relevanten kirchlichen Organisationen und Institutionen durchgeführt.
 - 7 Bei der Darstellung der Problematik beziehe ich mich sowohl auf meinen Artikel zu diesem Thema als auch auf die grundsätzlichere Frage im Zusammenhang mit der Autonomie der Orden: Dominicus M. Meier, Ordenseinrichtungen und ihre Eingebundenheit in das kirchliche Arbeitsrecht und Besoldungssystem – Problemanzeige, in: OK 50 (2009) 366-372; ders., Die Autonomie als Grundvoraussetzung für gemeinsames Handeln zwischen Orden und Ortskirche, in: OK 49 (2008) 266-279; ders., Gemeinsam und doch autonom? Der Versuch einer Standortbestimmung der Deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK) in der nachkonziliaren Kirche Deutschlands, in: Rezeption des Zweiten Vatikanischen Konzils in Theologie und Kirchenrecht heute. FS für Klaus Lüdicke, hrsg. von Dominicus M. Meier OSB, Peter Platen, Heinrich J.F. Reinhard, Frank Sanders, (=BzMK 55), Essen 2008, 413-428.
 - 8 Zur Diskussion um den kirchlichen Sonderweg vgl. Joachim Eder, Grundordnung des kirchlichen Dienstes novelliert!, in: ZTR 12/2011, 716.
 - 9 Art. 2 Abs. 2 GO lautete bisher: „Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.“
Ab 1. Januar 2014 werden danach alle kirchlichen Rechtsträger, die keine Übernahmerklärung in den Statuten verankert haben, arbeitsrechtlich wie weltliche Betriebe eingestuft. Die Bischöfe gehen davon aus, dass Einrichtungen, die die Grundordnung nicht übernehmen, sich arbeitsrechtlich nicht auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche berufen können und daher in diesen Einrichtungen das weltliche Arbeitsrecht einschließlich des gewerkschaftlich mitgeprägten Tarif- und Arbeitskampfrechtes gilt; auch die Loyalitätsobliegenheiten von Art. 3 bis 5 GO sind folgerichtig nicht mehr verbindlich.
 - 10 Da direkte oder indirekte Zuschüsse und Subventionen als Defizitfinanzierung – wie in anderen Einrichtungsbereichen etwa der Caritas – seitens der Bistümer für die Ordensinstitute ausgeschlossen wurden, hat die drohende flächendeckende Schließung von Ordenseinrichtungen auch eine kirchenpolitische Dimension, die die Interessen des jeweils zuständigen Ortsbischofs, aber auch der Deutschen Bischofskonferenz nicht unberührt lassen kann.
 - 11 Vgl. Jacob Jousen, Outsourcing und Ausgründungen in kirchlichen Einrichtungen, in: KuR 2009, 1-21; Hartmut Münzel, Insourcing ist „in“, in: f&w 23/1 (2006) 70-73; Martin, Dabrowski / Judith Wolf (Hrsg.), Reichweite und Grenzen des Dritten Weges. Outsourcing und Insourcing in kirchlichen Einrichtungen, Münster 2005.

- 12 Georg Thüsing, Leiharbeitnehmer in Caritas und Diakonie – Rechtliche Grundlage und personelle Grenzen der kirchlichen Dienstgemeinschaft, in: Georg Annuß / Eduard Picker / Hellmut Wissmann (Hrsg.), Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag, München 2007, 989-1009.
- 13 Im Mittelpunkt der Überlegungen steht häufig die Frage, welche Tätigkeiten, die zum Teil zuvor von eigenen Mitarbeitern durchgeführt wurden, nunmehr an andere Unternehmen ausgelagert werden können.
- 14 Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München 2009, 35. Der Gesetzgeber stellt sogar ergänzend klar, dass dies „unbeschadet der Rechtsform“ (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 1, Abs. 3 Nr. 2 SprAuG, § 1 Abs. 2 Satz 2 DrittelbG, § 1 Abs. 4 Satz 2 MitbestG) bzw. „ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform“ gilt (§ 112 BPersVG).
- 15 Klaus Briza, „Tarifvertrag“ und „Dritter Weg“. Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirche. Dissertation, Regensburg 1987, 56.
- 16 Hermann Lührs, Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, in: Kirche und Recht 2007, 220-246.
- 17 Theodor Herr, Arbeitsgeber Kirche – Dienst in der Kirche. Biblische und theologische Grundlagen, Paderborn 1985, 13. Zu den neutestamentlichen Wurzeln des Dienstes vgl. ders., Arbeitgeber Kirche, 13-37.
- 18 Vgl. Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München 2009, 50.
- 19 Vgl. Adolf Thiel, Kleines Kompendium zum kirchlichen Arbeitsrecht. Katholische Kirche, Köln 2011, 1.
- 20 Vgl. Anton Rauscher, Die Eigenart des kirchlichen Dienstes, Würzburg 1983, 51; Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 53.
- 21 Die deutschen Bischöfe, Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993, hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischöfe (= Die deutschen Bischöfe 51), Bonn ¹¹2008.
- 22 Gerhard Robbers, Streikrecht in der Kirche, Baden-Baden 2010, 16.
- 23 In der derzeitigen Diskussion wird der Erste Weg kirchlicherseits ausgeschlossen, da er zu einseitig die Interessen der Dienstgeber im Blick hat. Doch darf nicht übersehen werden, dass bereits jetzt einige Einrichtungen sich im Arbeitsvertrag von arbeitsrechtlichen Regelungen des Dritten Weges abgewandt und einzelne Positionen ausgeklammert haben, z. B. kirchliche Zusatzversorgung. Damit ist der erste Weg in der Praxis häufiger vertreten, als allgemein angenommen.
- 24 Beide christlichen Kirchen haben in ihrem gemeinsamen Wort zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland betont, dass eine gute und aufopferungsvolle Arbeit auch einen gerechten Lohn verlangt. Vgl. „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ – Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland vom 22. Februar 1997, hrsg. vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1997, 99. Vgl. c. 231 § 2 CIC, in dem der gesamt-kirchliche Gesetzgeber normiert: Unbeschadet der Vorschrift des c. 230, § 1 haben sie (sc. die Laien im besonderen Dienst der Kirche) das Recht auf eine angemessene Vergütung, die ihrer Stellung entspricht und mit der sie, auch unter Beachtung des weltlichen Rechts, für die eigenen Erfordernisse und für die ihrer Familie in geziemender Weise sorgen können; ebenso steht ihnen das Recht zu, dass für ihre soziale Vorsorge und Sicherheit sowie ihre Gesundheitsfürsorge, wie man sagt, gebührend vorgesehen wird.
- 25 Adolf Thiel, Kleines Kompendium, 23.
- 26 Joachim Eder, Grundordnung, 717.

- 27 Um eine auch kirchenrechtlich verbindliche Verpflichtung aller Einrichtungen zur Übernahme der Grundordnung auf Dauer zu erwirken, erschiene eine Übertragung der Gesetzgebungskompetenz in Fragen der Grundordnung beim Apostolischen Stuhl sinnvoll, wie es bereits beim Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit (KAGO) geschehen ist.
- 28 Aus rechtlicher Sicht nicht nachvollziehbar ist, dass zwar die päpstlichen Institute in ihrem zivilen Statut die Grundordnung verbindlich übernehmen sollen, dies aber für die bischöflichen Institute nicht gefordert ist. Nur dadurch, dass eine Gemeinschaft bischöflichen Rechts ist, ist noch nicht garantiert, dass sie die Grundordnung verbindlich anwendet.
- 29 Im Blick auf bestehende Mitarbeitervertretungen ist klarzustellen, dass alleinig die zuständigen Organe des Rechtsträgers befugt sind, eine Übernahmeerklärung abzugeben. Die Mitarbeitervertretungen haben hier kein Entscheidungsrecht oder Zustimmungsrecht, sondern nur das Recht zu erfahren, wie die Entscheidung des Trägers ausgefallen ist.
- 30 Da es sich bei der Grundordnung um ein partikularrechtliches Gesetz handelt, könnte m.E. gemäß c. 85 CIC in begründbaren Fällen durch den Diözesanbischof eine Dispens erteilt und die Frist verlängert werden.
- 31 Joachim Eder, Grundordnung, 717. Anstelle der Mitarbeitervertretungsordnung würde in diesen Fällen das Betriebsverfassungsgesetz oder das einschlägige Personalvertretungsgesetz gelten. Streik und Aussperrung sind nach Maßgabe des staatlichen Arbeitskammerrechts rechtlich zulässig. Die Gestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen kann individualrechtlich oder tarifvertraglich festgelegt werden. Loyalitätsobliegenheiten können auf der Ebene des Tendenzschutzes einer Einrichtung bestehen. Die Entscheidung darüber ist aber von staatlichen Gerichten ggf. zu treffen.
- 32 C. 595 CIC: Es ist Sache des Bischofs des Hauptsitzes, Konstitutionen zu approbieren, rechtmäßig in sie eingeführte Änderungen zu bestätigen, ausgenommen das, was der Apostolische Stuhl an sich gezogen hat; ferner die wichtigeren Angelegenheiten zur behandeln, die das ganze Institut betreffen und die Vollmacht der internen Autorität überschreiten, jedoch nach Konsultierung der anderen Diözesanbischofe, falls das Institut über mehrere Diözesen verbreitet ist.
- 33 Vgl. Dominicus M. Meier, Ordenseinrichtungen und ihre Eingebundenheit in das kirchliche Arbeitsrecht und Besoldungssystem – Problemanzeige, in: OK 50 (2009) 366-372.
- 34 Vgl. zur Thematik Dominicus M. Meier, Ordenseinrichtungen, 371-372.
- 35 Vgl. <http://www.kzvck.de/arbeitgeber/betriebsrente/finanzierung> (eingesehen am 09.07.2012).
- 36 Vgl. § 15 Abs. 1 u. 4 Satzung der KZVK: (1) Der ausscheidende Beteiligte hat an die Kasse einen Ausgleichbetrag der im Zeitpunkt der Beendigung auf ihr lastenden Verpflichtungen zu zahlen. Für die Ermittlung des Ausgleichsbetrages sind die zum Zeitpunkt der Beendigung der Beteiligung bestehenden Leistungsansprüche und Anwartschaften zu berücksichtigen, soweit diese nicht durch das gemäß § 53 Absatz 3 Satz 2 festgestellte vorhandene Vermögen abgedeckt sind. ... (4) Der Ausgleichsbetrag ist innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung zu zahlen. Die Kasse kann die Zahlung unter Berechnung von Zinsen stunden.
- 37 Vgl. Rudolf Henseler / Dominicus M. Meier, Ordentliche und außerordentliche Verwalter, in: MKCIC 638.
- 38 Edith-Maria Magar, Wohin geht die Reise? Aspekte der Zukunftssicherung. Unveröffentlichter Vortrag beim 2. Ordenstag der Solidaris vom 12. Februar 2009.