

– etwa, wenn es um den Bildungsbegriff geht. Bildung darf nicht nur mit Bezug auf Leistung und die soziale Herkunft definiert werden! Wir sollten uns für einen auf Gerechtigkeits- und Schöpfungsfragen sowie Spiritualität hin offenen, also umfassenden christlichen Bildungsbegriff einsetzen. Das verlangt von uns werbende Toleranz, Konfliktfähigkeit und Standpunktfestigkeit in der gesellschaftlichen Diskussion.

- .....
- 1 Medien-Dienstleistung GmbH: Milieuhandbuch "Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus 2005". München 2005; BDKJ/Misereor (Hrsg.): Wie ticken Jugendliche? Sinus-Milieustudie U27. Düsseldorf/Aachen 2008.
  - 2 Wippermann, Carsten: Milieus in Bewegung : Werte, Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland. Das Gesellschaftsmodell der DELTA-Milieus als Grundlage für die soziale, politische, kirchliche und kommerzielle Arbeit. Würzburg 2011.

Dominicus M. Meier OSB / Lars Westinger

## Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes durch die Bischöfe

Herausforderung für Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts<sup>1</sup>

### Statement (Abt Dominicus)

In den letzten Jahren haben die Oberen der Institute des geweihten Lebens mit den Bischöfen darüber gesprochen, wie wir „Gemeinsam dem Evangelium dienen“ können. Angesichts der bischöflich beschlossenen Veränderungen im kirchlichen Arbeitsrecht müssen wir uns nun fragen: Gemeinsam – oder doch lieber getrennt? Denn mit dem am 20. Juni 2011 von den Bischöfen beschlossenen Arbeitsrecht sind einige Herausforderungen für die Ordensgemeinschaften verbunden, die von einigen kaum gelöst werden können. Die Änderung von

Art. 2 Abs. 2 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung) hat viele wirtschaftliche und rechtliche Fragen und Probleme aufgeworfen. Die vielfältigen Strukturen und Tätigkeitsfelder im Ordensbereich waren den diözesan Verantwortlichen scheinbar nicht bewusst.

Zum anderen stellen sich kirchen- und staatskirchenrechtliche Fragen. Wo überhaupt hat die Kirche das Recht, eigenes Arbeitsrecht aufzustellen? Wer vertritt die Kirche gegenüber dem Staat und braucht die Kirche überhaupt ein Sonderrecht oder Sonderweg an

dieser Stelle? In der politischen und öffentlichen Diskussion wird seitens des Staates und der Medien schnell Lohndumping vermutet. Wir schütteln den Kopf und stellen fest, dass es Bereiche gibt, in denen wir deutlich mehr Lohn zahlen als vergleichbare Tarife. Ein Auszubildender in einer von einem kirchlichen Rechtsträger unterhaltenen Schmiede erhält z.B. aufgrund der tariflichen Bindung der KAVO ca. 40 % mehr Ausbildungsvergütung als ein Auszubildender, der branchenüblich vergütet wird.

Gleichzeitig steht ein Datum – der 31. Dezember 2013 – im Raum, bis zu dem die Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts nicht nur eine klare Entscheidung für oder gegen die Grundordnung zu treffen, sondern diese Entscheidung auch noch rechtswirksam umgesetzt

haben müssen. Nicht viel Zeit, um sich die Informationen zu besorgen, die notwendig sind, um eine derart wichtige und zukunftsbindende Entscheidung treffen zu können.

Den mit der Grundordnungsänderung aufgeworfenen Fragen haben sich nicht nur die Ökonominen und Ökonomen zu stellen. Als Obere sind wir in der Verantwortung; nicht nur für die Ordensgemeinschaft und unsere Mitbrüder und Mitschwestern, sondern auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Zukunft unserer Einrichtungen.

### Statement (Lars Westinger)

Das Thema des gerechten Lohns und der sozialen Frage ist schon immer ein kirchliches. So nominiert der CIC in can.1286 § 2, „Die Vermögensverwalter haben denjenigen, die aufgrund eines Vertrages Arbeit leisten, einen gerechten und angemessenen Lohn zu zahlen, so dass sie in der Lage sind, für ihre und ihrer Angehörigen Bedürfnisse angemessen aufzukommen“. Offen ist an dieser Stelle die Frage, was angemessen ist und wie dies gerecht ermittelt werden kann? Das kirchliche Arbeitsrecht gibt hierauf eine Antwort. So werden dort – anders als im staatlichen Bereich – Arbeitsrechtsregelungen in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelt. Die Kirche bedient sich an dieser Stelle eines eigenen Weges, des sog. „Dritten Weg“, um Arbeitsverhältnisse zu regeln. Über diesen Dritten Weg war in letzter Zeit viel zu lesen. Kirchliche Arbeitgeber beschwerten sich über teure Tarife. Es war von Outsourcing und Leiharbeit sowie von der notwendig werdenden Schließung von Einrichtungen mangels Refinanzierung die Rede. Auf der ande-

**Dominicus Meier OSB**



Abt Prof. Dr. Dominicus Meier OSB trat 1982 in die Benediktinerabtei Königsmünster in Meschede ein und empfing 1989 die Priesterweihe. Seit 2001 amtiert er als Abt seiner Gemeinschaft und ist zudem Inhaber des Lehrstuhls für Kirchenrecht an der Pallottinerhochschule Vallendar. Er wurde im Rahmen der DOK-Mitgliederversammlung 2012 zum wiederholten Mal in den erweiterten DOK-Vorstand gewählt.

**Lars  
Westinger**



Lars Westinger, geboren 1980 in Lahnstein, legte nach dem Studium der Rechtswissenschaft in Trier und der Referendariatszeit 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.

ren Seite berichteten jedoch auch einige Zeitungen von den mangelnden Beschäftigtenrechten bei Caritas und Kirche, von wenig gerichtlicher Kontrolle und fehlender Gleichwertigkeit gegenüber dem staatlichen Recht. Von einem Arbeitsrecht zweiter Klasse war zu lesen. Es wurde berichtet, dass kirchliche Mitarbeiter ein großes Gottvertrauen besitzen müssten, um dort zu arbeiten. Auch die Gewerkschaften haben das Thema des kirchlichen Arbeitsrechts zu ihrem Kernthema erhoben. Angesichts deren Mitgliederschwunds wundert dies nicht. Ebenso war der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht Gegenstand von Anfragen und Anträgen im Bundestag und verschiedenen Landtagen. In diese öffentliche Diskussion hinein und dadurch angetrieben haben die Deutschen Bischöfe die Änderung der

Grundordnung beschlossen. Auch wenn die Reform nach außen hin eine zu begrüßende Transparenzwirkung entfaltet, bleiben viele Probleme des Systems unbearbeitet und auch die mit der geänderten Norm postulierte Entscheidungsfreiheit der sog. sonstigen kirchlichen Rechtsträger, ist angesichts des wirtschaftlichen Drucks oftmals nicht wirklich eine Optionsmöglichkeit. Viele Fragen wurden durch die Grundordnungsänderung bei den Höheren Oberen der Ordensgemeinschaften aufgeworfen, über die ins Gespräch zu kommen ist.

## Gespräch

*Abt Dominicus:* Wir möchten die Thematik in Form einiger konkreter Fragen und Antworten vertiefen. Ich darf meiner liebsten Beschäftigung nachgehen: Ich darf Fragen stellen. Fragen, die ich in den letzten Tagen aus vielen Ordensgemeinschaften gehört habe. Herr Westinger, warum braucht es ein kirchliches Arbeitsrecht? Was ist das Besondere daran und warum müssen wir dieses Arbeitsrecht unbedingt übernehmen?

*Westinger:* Zunächst ist wichtig zu wissen, dass keine Ordensgemeinschaft päpstlichen Rechts das kirchliche Arbeitsrecht zwingend übernehmen muss. Es ist vielmehr eine Option, die den Gemeinschaften mit ihren Rechtsträgern zur Verfügung steht. Gerade dies ist die zentrale Aussage des so genannten „Kolpingurteils“<sup>2</sup>. Allerdings verlangt die nun geänderte Grundordnung den Rechtsträgern der Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts ein klares Bekenntnis zum kirchlichen Arbeitsrecht ab, wenn sie dieses auf ihre Dienstverhältnisse anwenden möchten.

Trotz der nicht zu leugnenden Probleme, die derzeit mit dem kirchlichen Arbeitsrecht als solchem und im Besonderen mit dem Vergütungssystem verbunden sind, sehe ich weiterhin eine Notwendigkeit und Berechtigung für diesen arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirche. Der kirchliche Dienst ist eng mit dem Sendungsauftrag und dem Dienst am Nächsten verknüpft. Dies ist ein ständig währender Auftrag, zu dem beispielsweise eine Niederlegung des Dienstes im Rahmen eines Streiksrechts nicht passt. Der innerhalb der einzelnen kirchlichen Einrichtungen erbrachte Apostolatsdienst ist nicht mit Tätigkeiten in einem Wirtschaftsunternehmen vergleichbar. Ausrichtung und Blickrichtung der staatlichen Regelungen sind mit dem kirchlichen Dienst und dessen Selbstverständnis nicht deckungsgleich.

Auch sollte bedacht werden: Seitens des deutschen Staates wird der Kirche im Rahmen gewisser Schranken Autonomie eingeräumt, Arbeitsrechtsregelungen für die eigenen Dienstverhältnisse aufzustellen (vgl. Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV). Diese Autonomie sollte genutzt und nicht leichtfertig aufgegeben werden. Der Dritte Weg<sup>3</sup> ist vielmehr als Chance der eigenen Gestaltung, statt als Belastung wahrzunehmen. Der gewährte Freiraum bietet Platz, die Dienstverhältnisse so zu regeln, dass sie dem besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes entsprechen und die Besonderheiten der Kirche berücksichtigen. Nicht sinnvoll ist demnach die bloße Übernahme staatlicher Tarifverhandlungen und -strukturen in den Dritten Weg. Es bedarf vielmehr einer eigenen Ausgestaltung dieses Systems, orientiert am kirchlichen Grundverständnis der Dienstgemeinschaft.

*Abt Dominicus:* Zu dieser Ausgestaltung und dem Sendungsauftrag, an dem wir „teilhaben“: Ich habe den Eindruck, dass die Orden bei dieser Teilhabe ein wenig hinten herunterfallen. Wie sind wir wirklich beteiligt? Im Vortrag sprachen Sie von paritätisch besetzten Kommissionen und deren Zusammensetzung. Sind die Orden dort vertreten und können aktiv mitgestalten? Oder sind wir nur Empfänger von bischöflichen Weisungen?

*Westinger:* Auch ich nehme wahr, dass einige Akteure im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts die Ordengemeinschaften mitunter nicht als Partner auf gleicher Augenhöhe betrachten. Die besondere Situation der Orden wird deswegen oftmals nicht berücksichtigt und übersehen. Richtig ist aber auch, dass wir durchaus Ordensvertreter in die arbeitsrechtliche Kommission des Caritasverbandes entsenden und auch aktiv an Gesprächen zum kirchlichen Arbeitsrecht, insbesondere auf Ebene des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD), teilnehmen. Ausbaubedürftig ist die Beteiligung jedoch noch in den Bistums- und Regionalkoden. Wenn gewollt ist, dass zukünftig Ordengemeinschaften, die nicht im Bereich der Caritas tätig sind, diese Regelwerke anwenden, so muss auch eine angemessene Beteiligung sichergestellt sein. Dies werden wir im Anhörungsverfahren zur Muster- und Zentralkoda-Ordnung fordern.

*Abt Dominicus:* Aber wenn es diese Beteiligungen zumindest auf Caritasebene gibt, warum sind die Tarife dann dennoch so teuer? Oft wird doch das Ideal dieser Sendungs- und Dienstgemeinschaft der Kirche nicht verwirklicht, weil

in der paritätisch besetzten Kommission seit Jahren Blockaden herrschen. Dort ist von „Aufeinanderzugehen“ und „gemeinsamer Sendung“ nichts zu spüren.

*Westinger:* Das ist richtig. „Blockadehaltung“ ist das Stichwort, das man derzeit mit der arbeitsrechtlichen Kommission verbinden muss. Dafür gibt es mehrere Ursachen. Ein wesentliches Problem ist die Besetzung der Kommissionen. Viele Kommissionsmitglieder der Dienstgeberseite kommen aus Diözesancaritasverbänden und nehmen nicht wirklich Dienstgeberfunktionen wahr. Um eine gleichwertige Verhandlungsposition zur Mitarbeiterseite zu erreichen, ist es jedoch wichtig, auf Dienstgeberseite auch „echte Dienstgeber“ am Verhandlungstisch sitzen zu haben. Es macht einen entscheidenden Unterschied, ob ein Dienstgebervertreter wirtschaftliche Verantwortung für große Einrichtungen besitzt und in diesen die selbst verhandelten Ergebnisse mittragen muss oder ob dies nicht der Fall ist. Zudem sollte bei der Besetzung der Kommissionen beachtet werden, dass bestimmte Bereiche und Branchen innerhalb der Kirche in Deutschland in unterschiedlicher Häufigkeit vorhanden sind. Dies wird zum Beispiel deutlich, wenn man die regionale Verteilung von katholischen Krankenhäusern betrachtet. Auch dies muss bei der Kommissionsbesetzung in den Blick genommen werden, wenn man zu passgenaueren Vergütungssystemen kommen möchte.

*Abt Dominicus:* Heißt das auch, dass sich entsprechende Einrichtungen deutlicher engagieren müssen? Müssen wir uns in diesen Anliegen besser vernetzen?

*Westinger:* Genau das heißt es. Es muss eine Vernetzung der Dienstgeberseite untereinander und mit Fachleuten stattfinden. Die Problemstellungen aus den einzelnen Einrichtungen müssen in die Kommission hinein getragen werden. Es ist wichtig, Beschlüsse, die gefasst oder angestrebt werden, vorher durchzurechnen. Dafür sind Fachleute und entsprechende Finanzmittel erforderlich. Insgesamt ist eine Professionalisierung der Dienstgeberseite notwendig. Als Höherer Oberer muss man ggf. bereit sein, seinen besten Mann oder seine beste Frau in die Kommissionen zu schicken und dafür ausreichend von sonstiger Tätigkeit freizustellen. Die einzelnen Tarifrunden haben erheblichen finanziellen Einfluss auf die Einrichtungen und Werke. Es lohnt sich daher an dieser Stelle zu investieren.

*Abt Dominicus:* Sind die Probleme angesichts der drängenden Zeit denn lösbar? Wo sehen sie Handlungsbedarf, damit wir nicht nur bei diesem Appell „Wir Dienstgeber müssen uns organisieren, wir müssen deutlicher kooperieren“ verharren?

*Westinger:* Soweit ich das wahrnehmen kann, ist die Vernetzung und Professionalisierung der Dienstgeber in den vergangenen Monaten schon vorangekommen. Schwieriger ist es, etwas bei den notwendigen strukturellen Anpassungen zu bewirken. Diese sind häufig mit verbands- und kirchenpolitischen Interessen verknüpft. Eigene Einflussmöglichkeiten werden nur ungern aufgegeben. Es ist aber wichtig, dies trotzdem immer wieder zu fordern. Möchte man passgenaue Vergütungssysteme für die kirchlichen Einrichtungen ent-

wickeln und das kirchliche Arbeitsrecht auf Dauer erhalten, so muss man sich diesen strukturellen Fragen nun stellen und für eine faire und ausgewogene Verhandlungssituation sorgen. Um in der Vergütungspolitik selbst voranzukommen lohnt sich des Weiteren der „Blick über den Tellerrand“ hinaus. In den verschiedenen Tarifverträgen des sogenannten zweiten Weges finden sich bereits viele brauchbare Lösungsansätze für tarifpolitische Probleme und Fragestellungen, die im Dritten Weg in ähnlicher Form auftauchen. Es wäre falsch, die im zweiten Weg gefundenen Antworten eins zu eins zu übertragen. Jedoch bieten die dort gefundenen Lösungsmodelle Ansatzpunkte, um auch bei den im Dritten Weg drängenden Fragen zeitnah zu Ergebnissen zu gelangen. Wo es möglich ist, sollte man aus den Erfahrungen des zweiten Weges lernen. Ganz konkret denke ich da an tarifliche Öffnungsklauseln für Einrichtungen, die sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befinden. So gibt es in Tarifverträgen solche Öffnungsklauseln, die – gekoppelt an gewisse Kriterien – für einzelne Einrichtungen ein tarifliches Abweichen nach unten bzw. oben vorsehen, je nachdem wie sich die wirtschaftliche Situation der Einrichtung aktuell darstellt, ohne dass ein kompliziertes Antragsverfahren erforderlich ist. Letztlich ist dies alles eine Frage der Ausgestaltung der entsprechenden Bestimmungen.

*Abt Dominicus:* Die wirtschaftlich schwierigen Situationen von einzelnen Einrichtungen sind das eine Problem. Eine andere Schwierigkeit sehe ich ganz konkret darin, den Dritten Weg für mein Kloster zu übernehmen, da

das vom karitativen Denken bestimmte Besoldungssystem nicht auf die Arbeitsfelder meiner Abtei passt. Ich habe keine karitativen Einrichtungen. Ich habe eine Schule, für welche die Tarife durch die Landesgesetze sowieso anders geregelt sind. Was mache ich außerdem mit meinem Lehrling in der Schmiede und in der Schreinerei und den übrigen Handwerksbetrieben? Müssen die bestehenden Tarife nicht vielmehr für weitere Tätigkeitsfelder aufgliedert werden, als es bisher der Fall ist?

*Westinger:* Das stimmt. Es bedarf hier einer weiteren Aufgliederung. Derzeit bestehen konkrete Überlegungen, in den Bistums- und Regionalkoda-Ordnungen die Möglichkeit von Unterkommissionen für bestimmte Tätigkeitsfelder zu schaffen. Dies ist wäre ein erster Schritt, bedeutet aber nicht, dass es solche Unterkommissionen auch für alle benötigten Bereiche in Zukunft geben wird. Dies ist ein zentrales Problem, auf das wir in den bestehenden Gesprächen und Anhörungsverfahren hinweisen werden. Ordensgemeinschaften sind vielfältig tätig. Tätigkeitsschwerpunkte, in denen Mitarbeiter angestellt sind, liegen in der Krankenpflege, Bildung, Erziehung, der Jugendarbeit oder in etlichen anderen Bereichen. Viele Tätigkeitsfelder sind durch die derzeitigen Tarife nicht abgedeckt. Insbesondere im Handwerkerbereich gibt es keine passenden Tarife, was sich als Problem für viele traditionelle Abteien mit ihren Schmieden, Bäckereien etc. darstellt. Wenn man seitens der diözesan verfassten Kirche das Ziel hat, dass auch deren Rechtsträger zukünftig die Grundordnung anwenden, muss strukturell sichergestellt werden, dass diese

Personengruppen und Tätigkeitsfelder im Blickwinkel der Kommissionen sind. Ein ähnliches Problem stellt sich auch für überdiözesan tätige Ordensgemeinschaften, die ihre Mitarbeiter in ganz Deutschland einsetzen und nicht im Bereich der Caritas tätig sind. Hier gibt es keine passenden Strukturen. Die Bistums-/Regionalkoden haben nur einen begrenzten regionalen Bereich im Blick. Es wird übersehen, dass der Sendungsauftrag nicht an der Bistumsgrenze endet.

*Abt Dominicus:* Lassen Sie uns zurückkommen auf die Grundordnungsänderung. Viele Fragen beziehen sich auf die Aussage der Bischöfe, dass bis zum 31. Dezember 2013 alle Orden die Grundordnung zu übernehmen haben. In der letzten Zeit sind von einigen Generalvikaren und Ordinariaten Fragebögen an die Ordensgemeinschaften ergangen. Das Vorgehen in den Diözesen ist äußerst unterschiedlich: Die einen kommen mit einer Seite aus und fragen nur: „Haben Sie die Grundordnung von 1994 bisher schon übernommen?“ Andere fragen weiter: „Wollen oder planen Sie die neue Grundordnung zu übernehmen?“ Und dann gibt es Diözesen, die sehr detailliert nachfragen, wie viele Hauptbeschäftigte, wie viele Nebenbeschäftigte und wie viele Geringbeschäftigte die Gemeinschaft hat. Ich habe auch schon Briefe gesehen, in denen Diözesen eine Entscheidung schon bis Ende 2012 wissen wollten. Das ist doch eigentlich gegen die Rechtslage und den Beschluss der Bischöfe?

*Westinger:* In der Grundordnung ist ausdrücklich der 31. Dezember 2013 als Stichtag für die Übernahme festgehal-

ten. Eine früher geforderte verbindliche Erklärung entspricht nicht der dort getroffenen Regelung. Fragebögen, die eine Übernahme noch in 2012 fordern, resultieren möglicherweise daraus, dass sich die diözesan verfasste Kirche ein klares Bekenntnis für den Dritten Weg schon zum jetzigen Zeitpunkt wünscht. Man hofft, hierdurch ein klares Signal in Politik und Öffentlichkeit zu senden. Mit Blick auf die bevorstehende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht im kirchlichen Bereich wäre eine schnelle Übernahme sicherlich für das kirchliche Arbeitsrecht insgesamt vorteilhaft.

Trotzdem dürfen sich die Ordensgemeinschaften an dieser Stelle nicht unter Druck setzen lassen. Eine Entscheidung für oder gegen die Grundordnung hat weitreichende wirtschaftliche und rechtliche Folgen, die für die einzelnen Einrichtungen gut durchdacht und geprüft werden müssen. Dies erfordert Zeit, die man sich auch nehmen sollte.

*Abt Dominicus:* Wir haben am Anfang gesehen, dass es auch noch einen Ersten Weg gibt. Bin ich ein schlechter Arbeitgeber, wenn ich den Dritten Weg nicht bestreiten kann, weil ich die Finanzmittel nicht habe, um bestimmte Tarife und eine Zusatzversorgungskasse zu zahlen, die noch einmal 4,4 % und ab 2013 4,8% des Lohnes ausmacht? Dann weiß ich für mein kleines Klösterchen nicht mehr, wie ich die Mittel aufbringen soll. Ist der Erste Weg wirklich so schlecht, wie er oft beschrieben wird?

*Westinger:* Nein, der Erste Weg, d.h. einzelvertragliche Vereinbarungen, sind natürlich nicht per se schlecht. Es ist eine Möglichkeit, Arbeitsrechtsregelun-

gen zu treffen. Je nach Einrichtungsgröße muss man sich aber darüber klar sein, dass die Gewerkschaften zukünftig ein Interesse an solchen kirchlichen Einrichtungen haben könnten. Hier wittert man potentielle Mitglieder, die viele Gewerkschaften aufgrund der geringen gewerkschaftlichen Bindung von Arbeitnehmern im sonstigen Bereich dringend notwendig haben.

*Abt Dominicus:* Ganz konkret: Gestern sprach ich mit einer Oberin, die mich fragte: „Ich habe eineinhalb Angestellte, raten Sie mir mal, welchen Weg ich gehen soll?“ Was würden Sie ihr sagen?

*Westinger:* Bei eineinhalb Angestellten ist der sogenannte Erste Weg durchaus eine sinnvolle Option. Gleichwohl würde ich genauer hinschauen wollen. Die kirchlichen Vergütungssysteme und das übrige kirchliche Arbeitsrecht sind ja nicht per se schlecht. Auf einige Mitarbeiterverhältnisse passen diese, auf andere eher nicht.

*Abt Dominicus:* Warum bekomme ich mit Mitarbeitervertretungsordnung, kirchlichem Tarifrecht und Kirchlicher Zusatzversorgungskasse zu tun, wenn ich den Dritten Weg wähle und die Grundordnung wirksam übernehme?

*Westinger:* Die Grundordnung selbst legt dies fest. So sind in Art. 8 die Mitarbeitervertretung und in Art. 7 die paritätisch besetzten Kommissionen verankert, welche über den Inhalt der Arbeitsverhältnisse beschließen. Die Einzahlung in die Kirchliche Zusatzversorgungskasse ist wiederum Bestandteil der in den Kommissionen beschlossenen Tarifwerke. Es kann daher festge-

stellt werden, dass die Übernahme der Grundordnung ein Votum für das gesamte kirchliche Arbeitsrecht bedeutet. Das „Herauspicken“ bestimmter Bereiche des kirchlichen Arbeitsrechtes ist daher grundsätzlich unzulässig.

*Abt Dominicus:* Von uns Ordensoberen wird vom Kirchenrecht verlangt, dass wir immer zum Wohle unserer Ordensgemeinschaften und ihrer Einrichtungen agieren. Nicht außer Acht zu lassen ist die an die Verantwortlichen in den Instituten des geweihten Lebens gerichtete Forderung des c. 638 § 3 CIC, wonach Geschäfte, die die Vermögenslage eines Institutes verschlechtern können, höheren Genehmigungsvorbehalten unterliegen bis hin zur römischen Genehmigung. Daneben musste ich bei meiner Abtsbenediktion feierlich erklären, dass ich all mein wirtschaftliches Handeln zum Wohle der Gemeinschaft ausübe. Ich will ja gerne mit den Bischöfen den Dritten Weg gehen. Ich erkenne das Besondere am Sendungsauftrag der Kirche an und sehe, dass ich ganz gut mit der Mitarbeitervertretung Dinge regeln kann. Das ist alles positiv. Aber Tarif und (ggf. sogar rückwirkende) Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse (KZVK) könnten dazu führen, dass ich meine Gemeinschaft ruinieren würde. Ist das zu verantworten? Gibt es seitens der DOK Überlegungen, dieses Thema auch an höchsten Stellen anzusprechen?

*Westinger:* Hinsichtlich der Problematik der ggf. rückwirkenden Zahlung an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse muss das Gespräch gesucht werden. Angesichts der zu einzelnen Mitarbeitern lange bestehenden Dienstverhältnisse ist die angesprochene rückwirkende



Zahlung wirtschaftlich nicht darstellbar und auch nicht angemessen. Zusammen mit dem Verband der Diözesen Deutschlands werden wir hier nach Lösungen suchen. Des Weiteren wurde seitens der DOK, der AcU und dem KKVD Positionierungen zur kommenden Vergütungsrunde vorgenommen. Unsere Argumente hierzu sollen den Dienstgebervertretern in der arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas vortragen werden. Ein zentrales Thema wird dabei auch die KZVK sein. Wir können derzeit nur versuchen, ein Problembewusstsein hierfür zu schaffen.

*Abt Dominicus:* Wir haben vor einigen Jahren schon einmal überlegt, ob nicht eine Ordens-Koda gegründet werden könnte. Wäre es also eine Perspektive, neben den Diözesan-Koden eine Ordens-Koda zu etablieren?

*Westinger:* Eine Ordens-Koda wäre generell rechtlich möglich, müsste jedoch von den Bischöfen erlassen werden. Eine solche Koda würde einige Vorteile bieten. So könnten bei der Ausgestaltung ordensspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden. Bei Aufbau und Umsetzung eines solchen Systems könnten des Weiteren die Kritikpunkte an der Struktur des bisherigen Kommissionsaufbaus als Optimierungschance genutzt werden. Es gibt aber – auch das muss klar gesagt werden – einige offene Fragen. Auch bei einer Ordens-Koda wären wir an bestimmte rechtliche Vorgaben gebunden. Zudem ist es zwar wahrscheinlich, wir haben aber nicht die Gewähr dafür, dass es in einer ordenseigenen Koda wirklich auch zu besseren Regelungen käme. Auch in einer Ordens-Koda ständen wir vor dem

Problem, die verschiedensten Tätigkeitsfelder abbilden zu müssen. Auch wenn es viele Gemeinsamkeiten gibt, sind Ordensgemeinschaften an dieser Stelle nicht einheitlich, sondern sehr vielfältig. Klar ist auch, dass es grundsätzlich keine Kleinst-Koden geben kann. Daher müssten sich einem solchen System auch eine Reihe von Ordensgemeinschaften mit einer nicht unerheblichen Mitarbeiterzahl anschließen.

*Abt Dominicus:* Noch einmal zum Stichtag 31. Dezember 2013: Kann ich die Vorgabe überhaupt fristgerecht umsetzen? Wenn ich einen Verein als Rechtsträger habe, muss die auf der Mitgliederversammlung beschlossene Änderung in der Vereinsatzung beim Vereinsgericht eingetragen werden. Was passiert, wenn ich die Vorgabe bis zum 31. Dezember 2013 nicht umsetzen kann?

*Westinger:* Das wäre tatsächlich ein Problem. Denn das fristgenaue Einhalten des Datums kann in einem arbeitsrechtlichen Prozess vor den staatlichen Gerichten relevant werden. In Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung ist normiert, dass im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen teilnimmt, wer nicht bis zum 31.12.2013 die Übernahme der Grundordnung verbindlich in sein Statut übernommen hat. Beim eingetragenen Verein ist eine wirksame Übernahme in die Statuten erst mit entsprechender Eintragung der Änderung beim Vereinsregister gegeben. Notfalls muss daher dabei auch die Möglichkeit einer außerordentlichen Einberufung der Mitgliederversammlung zur Änderung der Satzung in den Blick genommen werden. Die von den Bischöfen

gesetzte Frist ist denkbar knapp, zumal sowohl die Vorbereitung der Entscheidung in den zuständigen Gremien, mögliche Genehmigungserfordernisse, wie auch das spätere Eintragungsverfahren Zeit beanspruchen werden.

*Abt Dominicus:* Und was ist mit Gemeinschaften, die erst im Jahre 2014 gegründet werden oder bei denen eine neue Provinz mit neuem Rechtsträger durch Fusionen etc. entsteht? Wir können doch nicht einfach feststellen, dass alles, was neu hinzukommt, nicht mehr zum Sendungsauftrag der Kirche gehört und nicht mehr in den Dritten Weg aufgenommen werden kann.

*Westinger:* Das ist einer der Kritikpunkte an dieser Reform. Die Grundordnung trifft hierzu keine aktive Aussage. Würden die staatlichen Gerichte den Wortlaut ernst nehmen, wäre dies ab 2014 ein Problem. Die Bischöfe können aber jederzeit eine Neufassung der entsprechenden Norm beschließen.

*Abt Dominicus:* Wie wurden und werden die Ordensgemeinschaften eigentlich von der DOK über das Thema des kirchlichen Arbeitsrechts informiert? Wo können Höhere Obere und Ökonomie Näheres erfahren?

*Westinger:* In den DOK-Rundschreiben haben wir bereits in der Vergangenheit über die Änderung der Grundordnung berichtet und werden auch zukünftig die Höheren Oberen an dieser Stelle über die neusten Entwicklungen hierzu informieren. Des Weiteren steht das Forum „Orden als Dienstgeber“ allen Höheren Oberen als Informations- und Austauschplattform zum kirchlichen

Arbeitsrecht offen. Ebenso war dieses Thema Bestandteil der Jahrestagungen von AGÖ (Arbeitsgemeinschaft der Ökonominen) und AGCEP (Arbeitsgemeinschaft der Cellerare und Prokuratoren) in den Jahren 2010 und 2011. Beide Arbeitsgemeinschaften werden am 21. Juni 2012 einen Studientag hierzu veranstalten.<sup>4</sup> Eine weitere Fachtagung zu diesem Thema findet in diesem Jahr von der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) statt. Nähere Einzelheiten auch hierzu können den DOK-Rundschreiben entnommen werden.

*Abt Dominicus:* Das sind so viele unterschiedliche Akteure. Brauchen wir nicht eine effektive Arbeitsgruppe, die in nächster Zeit mit den Akteuren des kirchlichen Arbeitsrechts verhandeln kann? Sollten wir nicht mit dem DOK-Generalsekretariat zusammen Verantwortliche benennen, die in unserem Namen all diese Dinge an der richtigen Stelle vorbringen können? Wir müssen klar durchrechnen und benennen, was uns der Dritte Weg und der Zweite Weg kosten. Mit diesen Zahlen müssen wir nach außen treten.

*Westinger:* Dem stimme ich zu. Die Mitgliederversammlung sollte überlegen, eine Arbeitsgruppe zusammenzustellen, welche die heute formulierten Anliegen intern noch einmal berät und wirksam - mit aussagekräftigen Zahlen unterlegt - gegenüber dem Verband der Diözesen und den Kommissionen vertritt. Um aufzeigen zu können, an welchen Stellen die im Dritten Weg ausgehandelten Tarife nicht auf Ordensgemeinschaften und ihre Rechtsträger passen, ist eine Erhebung über die Tätigkeitsfelder dieser Rechtsträger notwendig.

*Abt Dominicus:* Ich danke Ihnen für dieses Gespräch. Wenn ich es richtig sehe, gibt es noch viele Fragen, die wir in Zusammenarbeit mit der DOK mit der Bischofskonferenz und dem Verband der Diözesen Deutschland klären müssen.

.....

1 Gespräch im Rahmen der DOK-Mitgliederversammlung vom 06. - 09. Mai 2012 in Vallendar. Zur Vermeidung von Dopplungen mit dem weiteren Beitrag zum selben Thema von Abt Dominicus Meier OSB [vgl. S. 341 ff. in diesem Heft] ist das Gespräch in gekürzter Form wiedergegeben.

- 2 Urteil des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.3.2010.
- 3 Der Dritte Weg ist der kircheneigene Sonderweg im Arbeitsrecht. Hier werden Arbeitsrechtsregelungen über paritätisch besetzte Kommissionen ausgehandelt und im Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen. Eine andere Art Arbeitsrechtsregelungen zu treffen, ist der Zweite Weg (Tarifverträge) oder Erste Weg (Individualvereinbarungen).
- 4 Vgl. die Dokumentation auf den folgenden Seiten 335 - 355.

AGÖ / AGCEP

## Studientag zur Novellierung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“

162 Ökonominnen, Cellerare und Ökonomen der Ordensgemeinschaften in Deutschland trafen sich am 21. Juni 2012 in Vallendar zu einem Studientag zur Novellierung der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse". Sie folgten einer Einladung der Arbeitsgemeinschaften der ÖkomInnen (AGÖ), und der Cellerare und Prokuratoren (AGCEP) sowie des Lehrstuhls Kirchenrecht der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar.

Der Vorsitzende der AGCEP, P. Steffen Brühl SAC, wies in der Eröffnung der Tagung darauf hin, dass heute ein gesellschaftliches Umfeld herrsche, das der Kirche und ihren Aufgaben immer gleichgültiger gegenüber stehe. Dabei verstehe er Gleichgültigkeit zunächst nicht negativ. Gleich-gültig heiße, dass die Ordensleute sich einreihen in die Gruppe der gesellschaftlich Engagierten und von anderen gleich – vergleichbar – behandelt werden. Im pluralen Angebot heutiger Zeit werde der kirchliche Dienst zunehmend als ein Angebot unter anderen wahrgenommen. Wer also die Kirche als einen Dienstleister unter anderen sehe, wundere sich,

warum für den kirchlichen Dienst anscheinend andere Spielregeln gelten. Warum und wie sich kirchlicher Dienst von anderen Dienst- und Arbeitsverhältnissen unterscheidet, werde von manchen nicht mehr verstanden. Diese Unterscheidung sei, so werde dann behauptet, eher eine Benachteiligung des Mitarbeiters.

Mit der Novellierung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes 2011 versuchten die deutschen Bischöfe diesem Eindruck entgegenzuwirken. Es sollte die Besonderheit des kirchlichen Dienstes hervorgehoben und dargestellt werden, dass die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht weniger geschützt seien als in anderen Arbeitsverhältnissen. Von Seiten der Ökonominen und Ökonomen werde diese Grundintention durchaus mitgetragen. Jedoch sei bei der Überarbeitung der Grundordnung die spezifische Situation vieler Gemeinschaften und ihrer Einrichtungen nicht ausreichend im Blick gewesen – und viele Gemeinschaften fühlten sich in diesem Prozess nicht sachgerecht beteiligt. Viele machten sich zudem Sorgen über die Konsequenzen einer Anwendung der neuen Grundordnung.

Sr. Josefine Lampert ISA, Vorsitzende der AGÖ, betonte in ihrer Stellungnahme, dass die finanzielle Leistungsfähigkeit vieler Einrichtungen und Werke bereits erschöpft sei. Es sei schon jetzt ein verstärkter Rückzug von Gemeinschaften aus der Trägerschaft von Werken zu bemerken. Damit verschwinde das Ordenscharisma immer weiter aus der Öffentlichkeit. Die Anstrengungen müssten eigentlich verstärkt dahin gehen, diese wichtige Lebensäußerung der Kirche in unserer Gesellschaft erlebbar und wirksam zu halten. Die heftigen Diskussionen, die die Überarbeitung der Grundordnung in den Ordensgemeinschaften ausgelöst habe, seien ein Zeichen dafür, dass diese Problematik noch längst nicht in geeigneter Weise im gesamten kirchlichen Bereich kommuniziert worden sei. Diese Tagung solle nun dazu dienen, betroffene Gemeinschaften besser zu informieren, sie ins Gespräch zu bringen und die Bemühungen der Deutschen Ordensobernkonzferenz zu unterstützen, in einen vertieften Austausch mit der bischöflich verfassten Kirche über die Zukunft des kirchlichen Dienstes aus Sicht der Orden zu kommen.

Die Ordenskorrespondenz dokumentiert Referate der Tagung, die die Problematik aus verschiedenen Blickwinkeln erläutern:

- Dieter Kirchner berichtet von den Chancen des Dritten Weges auf der Grundlage seiner Erfahrungen als langjähriger Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall.
- Dominicus Meier OSB beleuchtet die Novellierung der Grundordnung in seinem Beitrag "Kirchliches Arbeitsrecht – Belastungsprobe für das Verhältnis von Bischöfen und päpstlichen Orden?" aus kanonischer Sicht.
- Im nächsten Heft 4/2012 folgt ein Beitrag über "Die Zukunft der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) als einheitliches kirchliches Tarifwerk" von Janko Jochimsen, Berater von Ordensgemeinschaften im kollektiven Arbeitsrecht.