Norbert Beyer, Norbert Gescher,
Jacob Jousen, Regina Mathy,
Martin Simon, Reiner Sroka,
Gregor Thüsing

MAVO

Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Auszug aus dem Freiburger Kommentar MAVO/KAGO

LAMBERTUS

Norbert Beyer, Norbert Gescher,
Jacob Jousen, Regina Mathy,
Martin Simon, Reiner Sroka,
Gregor Thüsing

MAVO

Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Auszug aus dem Freiburger Kommentar MAVO/KAGO

Stand: 1-2023

LAMBERTUS

Der Kommentar zur MAVO enthält bei der Bezeichnung von Personen aus Gründen der besseren Lesbarkeit durchgängig die männliche Form. Soweit im Text das Wort Mitarbeiter verwendet wird, beruht dies ausschließlich auf sprachlichen Überlegungen; die Mitarbeiterinnen in den einzelnen Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes sind darin eingeschlossen.

www.lambertus.de

Bezugsquelle:

Lambertus-Verlag GmbH
Postfach 1026
D-79010 Freiburg
Telefon: 0761-368 25 25
Fax 0761-368 25 33

Alle Rechte vorbehalten

© 2023, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau
Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld
Druck: Elanders GmbH, Waiblingen

ISBN 978-3-7841-3625-7
ISBN ebook 978-3-7841-3626-4

Vorwort

Das gebundene Handbuch MAVO-Kommentar ist die kompakte Alternative zur umfangreichen Loseblatt-Ausgabe Freiburger Kommentar MAVO/KAGO. Diese Teil-Ausgabe ist für all diejenigen interessant, die lediglich an der Kommentierung der (Rahmen-) Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) interessiert sind und auf ein Nachsortieren von Ergänzungslieferungen verzichten möchten.

Inhaltlich ist die gebundene Ausgabe mit der MAVO-Kommentierung des Freiburger Kommentars identisch. Sie enthält ausführliche Erläuterungen aller praxisrelevanten Regelungen der **MAVO** sowie umfangreiche Materialien zur Wahl. Die gebundene Ausgabe erscheint einmal jährlich inkl. eBook.

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht

Vorwort	3
Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO).....	11
Die Kommentierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung	
Präambel	58
I. Allgemeine Vorschriften	
§ 1 Geltungsbereich	74
§ 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen	115
§ 1b Gemeinsame Mitarbeitervertretung	124
§ 2 Dienstgeber	133
§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	139
§ 4 Mitarbeiterversammlung	175
§ 5 Mitarbeitervertretung	180
II. Die Mitarbeitervertretung	
§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung – Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	192
§ 7 Aktives Wahlrecht	207
§ 8 Passives Wahlrecht	223
§ 9 Vorbereitung der Wahl	231
§ 10 Dienstgeber – Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung ...	249
§ 11 Durchführung der Wahl	258
§ 11a Voraussetzungen	271
§ 11b Vorbereitung der Wahl	275
§ 11c Durchführung der Wahl	278
§ 12 Anfechtung der Wahl	282
§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung	301
§ 13a Weiterführung der Geschäfte	318
§ 13b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft	323
§ 13c Erlöschen der Mitgliedschaft	330
§ 13d Übergangsmandat	336
§ 13e Restmandat	353
§ 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung	361
§ 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung	389
§ 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses	425
§ 17 Kosten der Mitarbeitervertretung	466

§ 18	Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	498
§ 19	Kündigungsschutz.....	534
§ 20	Schweigepflicht.....	559

III. Die Mitarbeiterversammlung

§ 21	Einberufung der Mitarbeiterversammlung	582
§ 22	Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung	596

IIIa. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen

§ 22a	Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1b ...	604
-------	---	-----

IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 23	Sondervertretung.....	610
§ 24	Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.....	619
§ 25	Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen	641

V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

§ 26	Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung.....	666
§ 27	Information	703
§ 27a	Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten.....	715
§ 27b	Wirtschaftsausschuss.....	743
§ 27c	Einrichtungsspezifische Regelungen	760
§ 28	Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung	765
§ 28a	Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen.....	771
§ 29	Anhörung und Mitberatung.....	782
§ 30	Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung.....	826
§ 30a	Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen.....	852
§ 31	Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung.....	860
§ 32	Vorschlagsrecht	865
§ 33	Zustimmung	875
§ 34	Zustimmung bei Einstellung und Anstellung	900
§ 35	Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten.....	923
§ 36	Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle	952
§ 37	Antragsrecht	1011
§ 38	Dienstvereinbarungen	1020
§ 39	Gemeinsame Sitzungen und Gespräche	1067

VI. Einigungsstelle

§ 40	Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben	1072
§ 41	Zusammensetzung – Besetzung	1077
§ 42	Rechtsstellung der Mitglieder	1082
§ 43	Berufungsvoraussetzungen	1087

§ 44	Berufung der Mitglieder.....	1093
§ 45	Zuständigkeit.....	1100
§ 46	Verfahren.....	1104
§ 47	Einigungspruch.....	1112

VII. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

§ 48	Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden.....	1120
§ 49	Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden.....	1127
§ 50	Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden.....	1133
§ 51	Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden.....	1137
§ 52	Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	1145
§ 53	(derzeit nicht besetzt).....	1158

VIII. Schulen, Hochschulen

§ 54	Schulen und Hochschulen.....	1160
------	------------------------------	------

IX. Schlussbestimmungen

§ 55	Zwingende Wirkung.....	1166
§ 56	Inkrafttreten.....	1169

Materialien

Muster 1 zu § 9 MAVO		
Wahlkalender für die Wahl der Mitarbeitervertretungen.....		1172
Muster 2 zu § 9 MAVO		
Bekanntgabe des Wahltermins bei Neuwahl im einheitlichen Wahlzeitraum sowie Bekanntgabe der Besetzung des Wahlausschusses.....		1175
Muster 3 zu § 9 MAVO		
Bekanntgabe des Wahltermins bei Neuwahl außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums in den Fällen von § 13 Abs. 3 Nrn. 1 bis 3 sowie Bekanntgabe der Besetzung des Wahlausschusses.....		1177
Muster 4 zu § 9 MAVO		
Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Personen gemäß § 9 Abs. 4 S. 2 MAVO.....		1178
Muster 5 zu § 9 MAVO		
Bekanntgabe der Auslegung der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Personen und Hinweis auf die Möglichkeit zur Einlegung eines Einspruchs gemäß § 9 Abs. 4 S. 3 u. 4 MAVO.....		1180

Muster 6 zu § 9 MAVO Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen gemäß § 9 Abs. 5 MAVO.	1181
Muster 7 zu § 9 MAVO Wahlvorschlagsformular gemäß § 9 Abs. 5 S. 3 MAVO	1183
Muster 8 zu § 9 MAVO Bestätigung des Wahlbewerbers gemäß § 9 Abs. 7 MAVO.	1184
Muster 9 zu § 9 MAVO Bekanntmachung der Kandidatenliste gemäß § 9 Abs. 8 MAVO Beschreibung der Durchführung der Wahl gemäß § 11 MAVO	1185
Muster 1 zu § 11 MAVO Stimmzettel	1187
Muster 2 zu § 11 MAVO (Briefwahl) Wahlschein.....	1188
Muster 3 zu § 11 MAVO Anschreiben für die Briefwahlunterlagen.....	1189
Muster 4 zu § 11 MAVO Protokoll des Ergebnisses der Wahl nach § 11 Abs. 5 und 6	1191
Muster 5 zu § 11 MAVO Aushang nach § 11 Abs. 7 S. 4	1192
Muster 1 zu § 11b MAVO (vereinfachtes Wahlverfahren) Einladung zur Wahlversammlung sowie Hinweis auf die Auslegung der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Personen bei Neuwahl im einheitlichen Wahlzeitraum nach § 11b Abs. 1	1193
Muster 2 zu § 11b MAVO (vereinfachtes Wahlverfahren) Einladung zur Wahlversammlung sowie Hinweis auf die Auslegung der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Personen bei Neuwahl außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums in den Fällen von § 13 Abs. 3 Nrn. 1 bis 3	1195
Muster 1 zu § 11c MAVO (vereinfachtes Wahlverfahren) Vorlage für die Prüfung der Wählbarkeit der vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten	1197

Autorinnen und Autoren

Rahmenordnung für eine Mitarbeiter- vertretungsordnung (Rahmen-MAVO)

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung

Rahmen-MAVO

zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 19. Juni 2017 sowie Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie ab 1. April 2020

Präambel

¹Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. ²Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. ³Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension. ⁴Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken. ⁵Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. ⁶Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit. ⁷Deshalb wird aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

I. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –

1. der (Erz-)Diözesen,
2. der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. der Verbände von Kirchengemeinden,
4. der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

(2) ¹Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. ²Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ³Wenn 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.

(3) ¹In den Fällen des Abs. 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-) Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. ²Abweichend von Satz 1 kann auf Antrag eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren (Erz-) Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-) Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger erlassen.

§ 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen

(1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.

(2) ¹Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. ²Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

§ 1b Gemeinsame Mitarbeitervertretung¹

(1) ¹Die Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. ²Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einrichtungen einbeziehen, in denen Mitarbeitervertretungen nicht gebildet sind. ³Die auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung gewählte Mitarbeitervertretung tritt an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen. ⁴Sind in keiner der Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet, so können die Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllt.

1 Muster für eine diözesane Fassung.

(2) ¹Die Dienstvereinbarung nach Abs. 1 Satz 1 und die Regelung nach Abs. 1 Satz 4 bedürfen der Genehmigung durch den Ordinarius. ²Sie sind, soweit sie keine andere Regelung treffen, für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Mitarbeitervertretung wirksam. ³Für die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des § 22a.

§ 2 Dienstgeber

(1) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der Rechtsträger der Einrichtung.

(2) ¹Für den Dienstgeber handelt dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung. ²Der Dienstgeber kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten.

§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber

1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
4. zu ihrer Ausbildung

tätig sind. ²Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

(2) ¹Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung,
5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

²Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18. ³Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. ⁴Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(3) ¹Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt.

²Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

§ 4 Mitarbeiterversammlung

¹Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. ²Der Dienstgeber sowie Personen im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil. ³Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

§ 5 Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist das von den aktiv Wahlberechtigten (§ 7) gewählte Organ, das die ihm nach dieser Ordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt.

II. Die Mitarbeitervertretung

§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung – Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung besteht aus

- 1 Mitglied bei 5 – 15 Wahlberechtigten,
- 3 Mitgliedern bei 16 – 50 Wahlberechtigten,
- 5 Mitgliedern bei 51 – 100 Wahlberechtigten,
- 7 Mitgliedern bei 101 – 200 Wahlberechtigten,
- 9 Mitgliedern bei 201 – 300 Wahlberechtigten,
- 11 Mitgliedern bei 301 – 600 Wahlberechtigten,
- 13 Mitgliedern bei 601 – 1000 Wahlberechtigten,
- 15 Mitgliedern bei 1.001 und mehr Wahlberechtigten.

²In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder. ³Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. ⁴Satz 3 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

(3) ¹Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbstständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbstständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen. ²Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

(4) ¹Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. ²Die Geschlechter sollen in der Mitarbeitervertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein.

(5) Maßgebend für die Zahl der Mitglieder ist der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können (§ 9 Abs. 5 Satz 1).

§ 7 Aktives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

(2) ¹Wer zu einer Einrichtung abgeordnet ist, wird nach Ablauf von drei Monaten in ihr wahlberechtigt; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der früheren Einrichtung. ²Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.

(2a) ¹Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt worden sind. ²Mehrere Beschäftigungszeiten einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Ausbildungsverhältnis sind nur bei der Einrichtung wahlberechtigt, von der sie eingestellt sind.

(4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

1. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
2. die am Wahltag für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
3. die sich am Wahltag in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden.

§ 8 Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

(2) Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten beauftragt sind.

§ 9 Vorbereitung der Wahl

(1) ¹Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung bestimmt die Mitarbeitervertretung den Wahltag. ²Er soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung liegen.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Mitglieder des Wahlausschusses. ²Er besteht aus drei oder fünf Mitgliedern, die, wenn sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, wahlberechtigt sein müssen. ³Der Wahlausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.

(3) ¹Scheidet ein Mitglied des Wahlausschusses aus, so hat die Mitarbeitervertretung unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen. ²Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses für die Mitarbeitervertretung, so scheidet es aus dem Wahlausschuss aus.

(4) ¹Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. ²Der Wahlausschuss erstellt jeweils eine Liste der wahlberechtigten und wählbaren Personen und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die Dauer von einer Woche zur Einsicht aus. ³Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tage an die Listen zur Einsicht ausliegen. ⁴Jede wahlberechtigte und/oder wählbare Person, die geltend macht, wahlberechtigt und/oder wählbar zu sein, kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die nach Satz 2 zu erstellenden Listen Einspruch einlegen. ⁵Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.

(5) ¹Der Wahlausschuss hat sodann die Wahlberechtigten aufzufordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen. ²Der Wahlvorschlag muss die Erklärung der Kandidatin oder des Kandidaten enthalten, dass sie oder er der Benennung zustimmt. ³Der Wahlausschuss hat in ausreichender Zahl Formulare für Wahlvorschläge auszulegen.

(6) Die Kandidatenliste soll mindestens doppelt soviel Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder nach § 6 Abs. 2 zu wählen sind.

(7) Der Wahlausschuss prüft die Wählbarkeit und lässt sich von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 vorliegt.

(8) ¹Spätestens eine Woche vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt zu geben. ²Danach ist die Kandidatur unwiderruflich.

§ 10 Dienstgeber – Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung

(1) ¹Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. ²Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. ³Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt.

⁴Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied.

(1a) Absatz 1 gilt auch,

1. wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gemäß § 9 Abs. 1 und 2 nicht nachkommt,
2. im Falle des § 12 Abs. 5 Satz 2,
3. im Falle des § 13 Abs. 2 Satz 3,
4. in den Fällen des § 13a nach Ablauf des Zeitraumes, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat,
5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.

(2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

(3) In neuen Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in den §§ 7 Abs. 1 und 8 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

§ 11 Durchführung der Wahl

(1) ¹Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgt unmittelbar und geheim. ²Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss verantwortlich.

(2) ¹Die Wahl erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. ²Der Stimmzettel enthält in alphabetischer Reihenfolge die Namen aller zur Wahl stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 Abs. 8 Satz 1). ³Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. ⁴Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder zu wählen sind. ⁵Der Wahlzettel ist in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlausschusses in die bereitgestellte Urne zu werfen. ⁶Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken.

(3) Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von Namen von mehr Personen, als zu wählen sind, machen den Stimmzettel ungültig.

(4) ¹Im Falle der Verhinderung ist eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. ²Der Stimmzettel ist in dem für die Wahl vorgesehenen Umschlag und zusammen mit dem persönlich unterzeichneten Wahlschein in einem weiteren verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „Briefwahl“ und der Angabe des Absenders dem Wahlausschuss zuzuleiten. ³Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen. ⁴Die Briefwahl ist nur bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag möglich.

(4a) ¹Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. ²Für ihre Durchführung ist Abs. 4 entsprechend anzuwenden.

(5) ¹Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit stellt der Wahlausschuss öffentlich fest, wie viel Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmzahl. ²Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlausschuss zu unterzeichnen ist.

(6) ¹Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. ²Alle in der nach der Stimmzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ersatzmitglieder. ³Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los.

(7) ¹Das Ergebnis der Wahl wird vom Wahlausschuss am Ende der Wahlhandlung bekannt gegeben. ²Der Wahlausschuss stellt fest, ob jede oder jeder Gewählte die Wahl annimmt. ³Bei Nichtannahme gilt an ihrer oder seiner Stelle die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmzahl als gewählt. ⁴Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung werden durch Aushang bekannt gegeben.

(8) ¹Die gesamten Wahlunterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren. ²Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

§§ 11a bis c Vereinfachtes Wahlverfahren¹

§ 11a Voraussetzungen

(1) In Einrichtungen mit bis zu 20 Wahlberechtigten ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.²

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der Wahlberechtigten spätestens acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt.

§ 11b Vorbereitung der Wahl

(1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Wahlberechtigten die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Liste der Wahlberechtigten aus.

(2) Ist in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, so handelt der Dienstgeber gemäß Abs. 1.

1 Muster für eine diözesane Wahlordnung.

2 Die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann abweichend hiervon durch diözesane Regelung festgelegt werden.

§ 11c Durchführung der Wahl

(1) ¹Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird. ²Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters Wahlhelfer bestimmen.

(2) ¹Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter und Ersatzmitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. ²Jede wahlberechtigte Person kann Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

(3) ¹Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. ²Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Name und Vorname aufzuführen. ³Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter trifft Vorkehrungen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimme geheim abgeben können. ⁴Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie oder er öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.

(4) § 9 Abs. 7, § 11 Abs. 2 Sätze 3, 4 und 6, § 11 Abs. 6 bis 8 und § 12 gelten entsprechend; an die Stelle des Wahlausschusses tritt die Wahlleiterin oder der Wahlleiter.

§ 12 Anfechtung der Wahl

(1) ¹Jede wahlberechtigte Person oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. ²Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlausschuss zuzuleiten.

(2) ¹Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlausschuss zurück. ²Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. ³Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch den Verstoß verursachten Fehler.

(3) Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

(4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Mitarbeitervertretung getroffenen Entscheidungen unberührt.

(5) ¹Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss. ²Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss (§ 9 Abs. 2 Satz 2) mehr, so findet § 10 Anwendung.

§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung

(1) Die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 30. Juni (einheitlicher Wahlzeitraum) statt.¹

(2) ¹Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertre-

¹ Beginn und Ende des einheitlichen Wahlzeitraumes können abweichend durch diözesane Regelung festgelegt werden.

tung. ²Sie beträgt vier Jahre. ³Sie endet jedoch vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5 spätestens am 30. Juni des Jahres, in dem nach Abs. 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.¹

(3) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes findet eine Neuwahl statt, wenn

1. an dem Tag, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,
6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen aufgelöst ist.

(4) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes ist die Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 10) vorliegen.

(5) ¹Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. ²Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Mitarbeitervertretung in dem übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen.

§ 13a Weiterführung der Geschäfte

¹Ist bei Ablauf der Amtszeit (§ 13 Abs. 2) noch keine neue Mitarbeitervertretung gewählt, führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung fort, längstens für die Dauer von sechs Monaten vom Tag der Beendigung der Amtszeit an gerechnet. ²Dies gilt auch in den Fällen des § 13 Abs. 3 Nrn. 1 bis 3.

§ 13b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft

(1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2).

(2) ¹Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. ²Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.

1 Muster für eine diözesane Ordnung.

(3) ¹Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. ²Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

§ 13c Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat.

§ 13d Übergangsmandat

(1) ¹Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). ²Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere unverzüglich Wahlausschüsse zu bestellen. ³Das Übergangsmandat endet, sobald in den Teilen einer Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. ⁴Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) ¹Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. ²Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Einrichtungen und Teilen von Einrichtungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

(4) ¹Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so gelten Abs. 1 und 2 entsprechend. ²Die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung handelt dann als Mitarbeitervertretung. ³Bestehende Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und der nicht nach dieser Ordnung gebildeten Arbeitnehmervertretung erlöschen und zuvor eingeleitete Beteiligungsverfahren enden.

§ 13e Restmandat

Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

§ 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung wählt bei ihrem ersten Zusammentreten, das innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden soll und von der oder dem Vorsitzenden des Wahlausschusses einzuberufen ist, mit einfacher Mehrheit aus den Mitgliedern ihre Vorsitzende oder ihren Vorsitzenden. ²Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein. ³Außerdem sollen eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer gewählt werden. ⁴Die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle ihrer oder seiner Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. ⁵Zur Entgegennahme von Erklärungen sind die oder der Vorsitzende, deren Stellvertreterin oder Stellvertreter oder ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied berechtigt.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung kann ihrer oder ihrem Vorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder das Vertrauen entziehen. ²In diesem Fall hat eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden stattzufinden.

(3) ¹Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie. ²Sie oder er hat die Mitarbeitervertretung einzuberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder es verlangt.

(4) ¹Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. ²Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. ³Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. ⁴Kann die Sitzung der Mitarbeitervertretung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. ⁵Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des Abs. 5 S. 1.

(5) ¹Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. ²Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. ³Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(6) ¹Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. ²Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. ³Soweit die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder deren Beauftragte oder Beauftragter an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.

(7) Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterlagen der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung verwahrt werden können.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) ¹Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. ²Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(10) ¹Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. ²Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. ³Die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. ⁴Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung durch Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. ⁵Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuzeigen.

§ 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung¹

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. ²Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

(3) ¹Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als

- 300 Wahlberechtigten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 600 Wahlberechtigten drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 1.000 Wahlberechtigten vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 1.500 Wahlberechtigten sechs Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

²Darüber hinaus erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung. ³Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

(3a) ¹Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellt war, ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. ²Für ein Mitglied im Sinne des Satzes 1, das drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt war, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 1 auf zwei Jahre.

1 Abs. 3 ist Muster für eine diözesane Fassung.

(4) ¹Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. ²Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Lage seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise selbst bestimmen, hat es die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner Arbeitszeit dem Dienstgeber zuvor mitzuteilen. ³Gibt dieser nach Mitteilung keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbedingter Grund vor. ⁴Einrichtungsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. ⁵Die Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten sechs Kalendermonate gewährt werden. ⁶Ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten.

(5) Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle.

(6) Für Reisezeiten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen.

§ 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses

(1) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der (Erz-)Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen. ²Bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden. ³Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

(1a) Abs. 1 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2), wenn wegen

1. ständiger Heranziehung,
2. häufiger Vertretung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für längere Zeit oder
3. absehbaren Nachrückens in das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung in kurzer Frist die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(2) ¹Die Mitglieder des Wahlausschusses erhalten für ihre Tätigkeit und für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für diese Tätigkeit vermitteln, Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. ²Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.

§ 17 Kosten der Mitarbeitervertretung¹

(1) ¹Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. ²Zu den erforderlichen Kosten gehören auch

- die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16;
- die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden;
- die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle, soweit der Vorsitzende der Einigungsstelle feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist;
- die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.

(2) Der Dienstgeber stellt unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Gegebenheiten die sachlichen und personellen Hilfen zur Verfügung.

(3) ¹Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen (§ 1b) und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 24 Abs. 2), mit der Maßgabe, dass die Kosten von den beteiligten Dienstgebern entsprechend dem Verhältnis der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitpunkt der Bildung getragen werden. ²Die beteiligten Dienstgeber haften als Gesamtschuldner.

§ 18 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

(1a) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.

(1b) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung nicht ausgeschlossen werden.

(2) ¹Mitglieder der Mitarbeitervertretung können gegen ihren Willen in eine andere Einrichtung nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung dieser Mitgliedschaft aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung gemäß § 33 zugestimmt hat. ²Dies gilt auch im Falle einer Zuweisung oder Personalgestaltung an einen anderen Rechtsträger.

(3) Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne

1 Abs. 3 ist Muster für eine diözesane Fassung.

der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

(4) ¹Beantragt eine in einem Berufsausbildungsverhältnis stehende Mitarbeiterin oder ein in einem Berufsausbildungsverhältnis stehender Mitarbeiter, die oder der Mitglied der Mitarbeitervertretung oder Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses ihrer oder seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch den Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 33, wenn der Dienstgeber gleichzeitig andere Auszubildende weiterbeschäftigt. ²Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter erfolgt. ³Verweigert die Mitarbeitervertretung die vom Dienstgeber beantragte Zustimmung, so kann dieser gemäß § 33 Abs. 4 das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

§ 19 Kündigungsschutz

(1) ¹Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. ²Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn die Mitgliedschaft ist nach § 13c Nrn. 2, 4 erloschen.

(2) ¹Nach Ablauf der Probezeit darf einem Mitglied des Wahlausschusses vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, einer Wahlbewerberin oder einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. ²Für die ordentliche Kündigung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

(3) ¹Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds des Wahlausschusses oder einer Wahlbewerberin oder eines Wahlbewerbers ist auch zulässig, wenn eine Einrichtung geschlossen wird, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. ²Wird nur ein Teil der Einrichtung geschlossen, so sind die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen. ³Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Satz 1.

§ 20 Schweigepflicht

¹Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. ²Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. ³Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ⁴Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung. ⁵Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 dar.

III. Die Mitarbeiterversammlung

§ 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung (§ 4) ist nicht öffentlich. ²Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet. ³Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Teilnehmern der Mitarbeiterversammlung die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zu erfolgen.

(2) ¹Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden. ²Auf ihr hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(3) ¹Auf Verlangen von einem Drittel der Wahlberechtigten hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen. ²Das Gleiche gilt, wenn der Dienstgeber aus besonderem Grunde die Einberufung verlangt. ³In diesem Fall ist in der Tagesordnung der Grund anzugeben. ⁴An dieser Versammlung nimmt der Dienstgeber teil.

(4) ¹Jährlich findet eine Mitarbeiterversammlung während der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. ²Die Zeit der Teilnahme an dieser Mitarbeiterversammlung und die zusätzliche Wegezeit sind wie Arbeitszeit zu vergüten, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. ³Notwendige Fahrtkosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlung (Abs. 3) werden von dem Dienstgeber nach den bei ihm geltenden Regelungen erstattet.

§ 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung befasst sich mit allen Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. ²In diesem Rahmen ist die Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterversammlung berichtspflichtig. ³Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen.

(2) Spricht mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten in einer Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung das Misstrauen aus, so findet eine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 Nr. 5).

(3) ¹Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. ²Die Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit aller anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ³Anträge der Mitarbeiterversammlung gelten bei Stimmengleichheit als abgelehnt.

(4) ¹Anträge und Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten und von der oder dem Vorsitzenden und der Schriftführerin oder dem Schriftführer der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. ²Der Niederschrift soll eine Anwesenheitsliste beigefügt werden. ³Bei Teilversammlungen (§ 4 Satz 2) und im Falle des Abs. 2 ist eine Anwesenheitsliste beizufügen.

IIIa. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen¹

§ 22a Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1b

(1) ¹Die dem Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung nach dieser Ordnung obliegenden Pflichten obliegen bei der gemeinsamen Mitarbeitervertretung den betroffenen Dienstgebern gemeinschaftlich. ²Dies gilt auch für die Einberufung der Mitarbeiterversammlung zur Vorbereitung der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 10) sowie die Führung des gemeinsamen Gesprächs nach § 39 Abs. 1 Satz 1. ³Die Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Abs. 1, § 27a und die Verpflichtungen aus den Beteiligungsrechten nach §§ 29 bis 37 sind auf die jeweils eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt. ⁴Die betroffenen Dienstgeber können sich gegenseitig ermächtigen, die Aufgaben füreinander wahrzunehmen.

(2) Die §§ 7 Absätze 1 und 2, 8 Abs. 1 und 13c Ziffer 3 erste Alternative finden mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wechsel einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einem kirchlichen Dienstgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung nicht den Verlust des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zur Folge hat.

(3) Für die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gelten die §§ 9 bis 11c, soweit das Wahlverfahren nicht durch besondere diözesane Verordnung geregelt wird.

(4) Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 1b gebildet ist.

IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

§ 23 Sondervertretung²

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet worden sind, bilden eine Sondervertretung.

(2) ¹Die Sondervertretung wirkt mit bei Maßnahmen, die vom Dienstgeber getroffen werden. ²Bei Zuordnung zu einem kirchlichen Rechtsträger ist im Übrigen die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig.

(3) Das Nähere, einschließlich der Einzelheiten des Wahlverfahrens, wird in Sonderbestimmungen geregelt.

1 Muster für eine diözesane Fassung.

2 Muster für eine diözesane Fassung.

§ 24 Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung¹

(1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.

(2) Die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.

(3) ¹Befürwortet mindestens eine Mitarbeitervertretung die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung, teilt sie dies der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mit. ²Diese lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung ein. ³Der Dienstgeber stellt den Mitarbeitervertretungen die notwendigen Informationen zur Verfügung, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung. ⁴Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. ⁵Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. ⁶Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem/der Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er/sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit. ⁷Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung kann beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen verstoßen worden ist. ⁸Zur Anfechtung berechtigt ist jede Mitarbeitervertretung oder der Dienstgeber. ⁹Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt die nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung ein.

(4) ¹Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. ²Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. ³Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden. ⁴Durch Dienstvereinbarung kann ge-

1 Muster für eine diözesane Fassung.

regelt werden, ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung pauschal freigestellt werden sollen.

(5) ¹Jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat so viele Stimmen, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat, Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 zustanden. ²Entsendet eine Mitarbeitervertretung mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu. ³Durch Dienstvereinbarung kann die Stimmengewichtung abweichend geregelt werden.

(6) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. ²Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. ³In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. ⁴Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss, das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. ⁵Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

(7) Die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung erlischt nach Maßgabe des § 13c oder durch Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung.

(8) Die Auflösung der einmal errichteten Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder von Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

(9) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

§ 25 Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen¹

(1) Die Mitarbeitervertretungen im Anwendungsbereich dieser Ordnung bilden die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im (Erz-)Bistum ...“

(2) Zweck der Arbeitsgemeinschaft ist

1. gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den vertretenen Mitarbeitervertretungen,
2. Beratung der Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechtes,
3. Beratung der Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2,
4. Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung,
5. Sorge um die Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,
6. Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung,

1 Absätze 1 bis 4 sind Muster für eine diözesane Fassung.

7. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Bistums-/Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes jeweils nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
8. Erstellung von Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,
9. Mitwirkung bei der Wahl zu einer nach Artikel 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts, soweit eine Ordnung dies vorsieht,
10. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO,
11. Beratung der Mitarbeitervertretungen bei der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24.

(3) ¹Organe der Arbeitsgemeinschaft sind

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand.

²Zusammensetzung der Mitgliederversammlung und Wahl des Vorstandes werden in Sonderbestimmungen geregelt.

(4) ¹Das (Erz-)Bistum trägt im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft im (Erz-)Bistums-haushalt zur Wahrnehmung der Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten entsprechend der für das (Erz-)Bistum geltenden Reisekostenregelung. ²Für die Teilnahme an der Mitgliederversammlung und für die Tätigkeit des Vorstandes besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabwendbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht. ³§ 15 Abs. 4 gilt entsprechend. ⁴Regelungen zur Erstattung der Kosten der Freistellung werden in Sonderbestimmungen geregelt. ⁵Den Mitgliedern des Vorstandes ist im zeitlichen Umfang des Anspruchs nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an solchen Schulungsveranstaltungen zu gewähren, welche die für die Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

(5) ¹Die Arbeitsgemeinschaft kann sich mit Arbeitsgemeinschaften anderer (Erz-)Diözesen zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Wahrung folgender Aufgaben zusammenschließen:

1. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter ihren Mitgliedern,
2. Erarbeitung von Vorschlägen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts,
3. Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
4. Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
5. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
6. Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.

²Das Nähere bestimmt die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

§ 26 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. ²Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. ³In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.

(2) ¹Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. ²Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingesehen werden.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
2. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie derjenigen Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,
3. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
4. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einrichtung und das Verständnis zwischen ihnen und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern,
5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,
6. mit den Sprecherinnen oder Sprechern der Jugendlichen und der Auszubildenden zur Förderung der Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
7. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,
8. auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken,
9. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist,
10. Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.

(3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über

1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder
2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.

(4) Die Mitarbeitervertretung wirkt an der Wahl zu einer nach Artikel 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts mit, soweit eine Ordnung dies vorsieht.

§ 27 Information

(1) ¹Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. ²Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.

(2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über

- Stellenausschreibungen,
- Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes,
- Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,
- Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,
- Einrichtungen von Langzeitkonten und deren Inhalt,
- den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

§ 27a Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) ¹Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens aber einmal im Kalenderjahr unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. ²Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen geben. ³Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat der Dienstgeber sachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen, soweit einrichtungsbedingte Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. ⁴Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 20 entsprechend. ⁵Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, so ist diese anstelle der Mitarbeitervertretung zu informieren.

(2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung;
2. Rationalisierungsvorhaben;
3. Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
4. Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes;
5. die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen;
6. die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen;
7. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen;
8. die Änderung der Organisation oder des Zwecks der Einrichtung sowie
9. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.

(3) ¹Als erforderliche Unterlagen im Sinne des Abs. 1 sind diejenigen Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. ²Sofern für die Einrichtung nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Haushalts und der Jahresrechnung.

(4) In Einrichtungen im Sinne des Abs. 1 mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.

(5) Die Informationspflicht besteht nicht, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

§ 27b Wirtschaftsausschuss

(1) ¹Sofern in Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde und diese mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. ²Gehören den Einrichtungen, für die die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig ist, auch nicht überwiegend drittmittelfinanzierte Einrichtungen an, so ist der Wirtschaftsausschuss für diese Einrichtungen nicht zuständig. ³Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. ⁴§ 27a Abs. 2 MAVO findet entsprechende Anwendung.

(2) Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird und die regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, einen Wirtschaftsausschuss bilden.

(3) ¹Der Dienstgeber hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. ²Der Dienstgeber stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung dar.

(4) ¹Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben von der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Personen den Einrichtungen angehören müssen. ²Der Wirtschaftsausschuss wählt mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis seiner Mitglieder eine/einen Vorsitzende/n. ³Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. ⁴Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung an. ⁵Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. ⁶Darüber hinaus erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss nach Maßgabe des § 13c. ⁷Sofern der Wirtschaftsausschuss nach Abs. 2 gebildet wird, finden die Sätze 1 bis 6 entsprechend Anwendung.

(5) Für die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gelten folgende Regelungen:

- (a) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten.
- (b) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienstgeber oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Dienstnehmer der Einrichtung einschließlich der in § 3 Abs. 2 Ziffern 2 – 5 genannten Personen hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 20 entsprechend.
- (c) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 27a Abs. 3 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
- (d) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, im Fall der Bildung nach Abs. 2 unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, zu erläutern.

(6) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des Abs. 3 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Dienstgeber und Wirtschaftsausschuss eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag des den Wirtschaftsausschusses bildenden Organs die Einigungsstelle.

§ 27c Einrichtungsspezifische Regelungen

Die Mitarbeitervertretung kann Anträge auf abweichende Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber einer nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts stellen, soweit die für die Kommission geltende Ordnung dies vorsieht.

§ 28 Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung

(1) ¹Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Entscheidungen des Dienstgebers vollzieht sich im Rahmen der Zuständigkeit der Einrichtung nach den §§ 29 bis 37. ²Formen der Beteiligung sind:

- Anhörung und Mitberatung,
- Vorschlagsrecht,
- Zustimmung,
- Antragsrecht.

(2) Dienstvereinbarungen sind im Rahmen des § 38 zulässig.

§ 28a Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. ²Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach §§ 154, 155, 164, 166 und 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

(2) ¹Der Dienstgeber trifft mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 181 SGB IX eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. ²Auf Verlangen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung hierüber verhandelt. ³Ist eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorhanden, so steht das Recht, die Aufnahme von Verhandlungen zu verlangen, der Mitarbeitervertretung zu. ⁴Der Dienstgeber oder die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. ⁵Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Dienstgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt. ⁶Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung richtet sich nach § 166 Abs. 2 SGB IX.

(3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten des Dienstgebers nach § 181 SGB IX, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

§ 29 Anhörung und Mitberatung

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
4. Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans,
5. Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
6. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
7. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung,
8. Fassung von Musterdienst- und Musterarbeitsverträgen,
9. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
10. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
12. Entlassung aus einem Probe- oder Widerrufsverhältnis in Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
13. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorgesehen sind,
14. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
17. Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
18. Bestellung zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter in leitender Stellung gemäß § 3 Abs. 2 Nrn. 3 und 4,
19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des §154 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist.

(2) ¹In den in Abs. 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. ²Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

(3) ¹Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. ²Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. ³Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.

(4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

(5) ¹Der Dienstgeber kann bei Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bedürfen und der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Die Mitarbeitervertretung ist über die getroffene Regelung unverzüglich zu verständigen.

§ 30 Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung

(1) ¹Der Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. ²Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen.

(2) ¹Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. ²Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. ³Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel einer Verständigung beraten. ⁴Der Dienstgeber setzt den Termin der gemeinsamen Sitzung fest und lädt hierzu ein.

(3) ¹Als Einwendung kann insbesondere geltend gemacht werden, dass nach Ansicht der Mitarbeitervertretung

1. die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. der Dienstgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
3. die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

²Diese Einwendungen bedürfen der Schriftform und der Angabe der konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Gründe.

(4) Kündigt der Dienstgeber, obwohl die Mitarbeitervertretung Einwendungen gemäß Abs. 3 Nrn. 1 bis 5 erhoben hat, so hat er der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(5) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 30a Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen

¹Beabsichtigt der Dienstgeber, nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und sie schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

²Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

§ 31 Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung

(1) Der Mitarbeitervertretung sind vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen.

(2) ¹Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. ²Diese Frist kann vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. ³Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. ⁴Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so entscheidet der Dienstgeber über den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung.

(3) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 32 Vorschlagsrecht

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Vorschlagsrecht:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
4. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
5. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
6. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen und deren Einstellung,
7. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen sind,
8. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
9. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
10. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
11. Regelungen gemäß § 6 Abs. 3,
12. Sicherung der Beschäftigung, insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen.

(2) ¹Will der Dienstgeber einem Vorschlag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so ist die Angelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu beraten. ²Kommt es nicht zu einer Einigung, so teilt der Dienstgeber die Ablehnung des Vorschlages der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

§ 33 Zustimmung

(1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

(2) ¹Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. ²Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei ihr Einwendungen erhebt. ³Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. ⁴Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstel-

lungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe verkürzen.
⁵Eine Fristverkürzung in den Fällen des § 1a Abs. 2 ist ausgeschlossen.

(3) ¹Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln, falls nicht der Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung Abstand nimmt. ²Der Dienstgeber setzt den Termin für die Verhandlung fest und lädt dazu ein. ³Die Mitarbeitervertretung erklärt innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlung, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert. ⁴Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der § 34, § 35 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 Nr. 1 bis 12 die Einigungsstelle anrufen.

(5) ¹Der Dienstgeber kann in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Er hat unverzüglich der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 4 einzuleiten oder fortzusetzen. ³Das Recht, vorläufige Regelungen zu treffen, ist in den Fällen des § 1a Abs. 2 ausgeschlossen.

§ 34 Zustimmung bei Einstellung und Anstellung

(1) ¹Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ²Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. ³Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 S. 2). ⁴Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es nicht im Falle von

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist,
3. Personen im Sinne des § 3 Abs. 2.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist oder
3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. ²Mehrere Beschäftigungen einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

(3) ¹Bei Einstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einzustellenden zu unterrichten. ²Die Information umfasst den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort, die Arbeitsaufgaben dieser Personen sowie die rechtliche Grundlage des Personaleinsatzes. ³Bei Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, ist die Mitarbeitervertretung darüber hinaus über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu informieren. ⁴Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie der Bewerbungen von Schwerbehinderten zu überlassen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einzustellenden zu gewähren. ⁵Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

§ 35 Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten

(1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung:

1. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
2. Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
3. Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,
7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken mit Ausnahme der Dienstwohnung, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kraft Amtes beziehen muss,
10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.¹

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

¹ Abs. 1 Nr. 10 ist ein Muster für eine diözesane Fassung.

§ 36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle

(1) Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht,
13. Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt.

(2) Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst.

(3) Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst.

§ 37 Antragsrecht

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.

(2) § 36 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) ¹Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. ²Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. ³Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

§ 38 Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:

1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend,

3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
6. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
8. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
9. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
10. Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
13. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
14. Festsetzungen nach § 1b und § 24 Absätze 4 und 5. Im Falle der Freistellung nach Maßgabe des § 24 Abs. 4 S. 4 steht das Antragsrecht der Gesamt-Mitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zu,
15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13d Abs. 1 Satz 4,
16. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.

(2) ¹Zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 kann die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vertretenen Koalition im Sinne des Art. 6 GrO beratend hinzuziehen. ²Die Aufnahme von Verhandlungen ist der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition durch die Mitarbeitervertretung anzuzeigen.

(3) ¹Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen. ²Bestehende Dienstvereinbarungen werden mit dem Inkrafttreten einer Rechtsnorm gemäß Satz 1 unwirksam.

(3a) ¹Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. ²Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.

(4) ¹Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. ²Dienstvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

(5) ¹Im Falle der Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung in den Angelegenheiten des Abs. 1 Nr. 2 bis 13 nach. ²In Dienstvereinbarungen nach Abs. 1 Nr. 1 kann festgelegt werden, ob und in welchem Umfang darin begründete Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. ³Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

§ 39 Gemeinsame Sitzungen und Gespräche

(1) ¹Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kommen mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. ²Eine gemeinsame Sitzung findet ferner dann statt, wenn Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung dies aus besonderem Grund wünschen. ³Zur gemeinsamen Sitzung lädt der Dienstgeber unter Angabe des Grundes und nach vorheriger einvernehmlicher Terminabstimmung mit der Mitarbeitervertretung ein. ⁴Die Tagesordnung und das Besprechungsergebnis sind in einer Niederschrift festzuhalten, die vom Dienstgeber und von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen ist. ⁵Dienstgeber und Mitarbeitervertretung erhalten eine Ausfertigung der Niederschrift.

(2) Außer zu den gemeinsamen Sitzungen sollen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft sowie zum Austausch von Anregungen und Erfahrungen zusammentreffen.

VI. Einigungsstelle

§ 40 Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben

(1) Für den Bereich der (Erz-)Diözese wird beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat/Generalvikariat in ... eine ständige Einigungsstelle gebildet.¹

(2) Für die Einigungsstelle wird eine Geschäftsstelle eingerichtet.

(3) ¹Die Einigungsstelle wirkt in den Fällen des § 45 (Regelungsstreitigkeiten) auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung hin. ²Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 1) oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 45 Absätze 2 und 3) sowie zwischen Dienstgeber und dem den Wirtschaftsausschuss bildenden Organ (§ 45 Abs. 4).

1 Die Bildung einer gemeinsamen Einigungsstelle durch mehrere Diözesen wird nicht ausformuliert, ist jedoch möglich.

§ 41 Zusammensetzung – Besetzung

- (1) Die Einigungsstelle besteht aus
- (a) der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden,
 - (b) jeweils ...¹ Beisitzerinnen oder Beisitzern aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter, die auf getrennten Listen geführt werden (Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer),
 - (c) Beisitzerinnen oder Beisitzern, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und von der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu benennen sind (Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer).
- (2) ¹Die Einigungsstelle tritt zusammen und entscheidet in der Besetzung mit der oder dem Vorsitzenden, je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den beiden Beisitzerlisten und je einer oder einem von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner benannten Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer. ²Die Teilnahme der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer an der mündlichen Verhandlung bestimmt sich nach der alphabetischen Reihenfolge in der jeweiligen Beisitzerliste. ³Bei Verhinderung einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers tritt an dessen Stelle die Beisitzerin oder der Beisitzer, welche oder welcher der Reihenfolge nach an nächster Stelle steht.
- (3) Ist die oder der Vorsitzende an der Ausübung ihres oder seines Amtes gehindert, tritt an ihre oder seine Stelle die oder der stellvertretende Vorsitzende.

§ 42 Rechtsstellung der Mitglieder

- (1) ¹Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Sie dürfen in der Übernahme und Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. ³Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.
- (2) ¹Die Tätigkeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist ehrenamtlich. ²Die Mitglieder erhalten Auslagenersatz gemäß den in der (Erz-)Diözese ... jeweils geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften. ³Der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.
- (3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.
- (4) Auf die von der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer finden die §§ 18 und 19 entsprechende Anwendung.

§ 43 Berufungsvoraussetzungen

- (1) ¹Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen der katholischen Kirche angehören, dürfen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl ein-

1 Die Zahl der Beisitzerinnen und Beisitzer bleibt der Festlegung durch die Diözesen vorbehalten; es müssen jedoch mindestens jeweils zwei Personen benannt werden.

zutreten.² Wer als Vorsitzende/r oder beisitzende/r Richter/in eines kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen tätig ist, darf nicht gleichzeitig der Einigungsstelle angehören.

(2) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im Arbeitsrecht oder Personalwesen erfahrene Personen sein und dürfen innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung keinen kirchlichen Beruf ausüben.

(3) ¹Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber und zur oder zum vom Dienstgeber benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 3 Abs. 2 Nummern 1 bis 5 nicht als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gilt. ²Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Mitarbeiter und zur oder zum von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 8 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung steht.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Personalwesen tätig sind oder mit der Rechtsberatung der Mitarbeitervertretungen betraut sind, können nicht zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer bestellt werden.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle beträgt fünf Jahre.

§ 44 Berufung der Mitglieder

(1) ¹Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines Vorschlags der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. ²Die Abgabe eines Vorschlags bedarf einer Zweidrittelmehrheit der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer. ³Kommt ein Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt der Diözesanbischof die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Domkapitels als Konsultorenkollegium und /oder des Diözesanvermögensverwaltungsrates¹ und des Vorstandes/der Vorstände der diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) der Mitarbeitervertretungen. ⁴Sind zum Ende der Amtszeit die oder der neue Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende noch nicht ernannt, führen die oder der bisherige Vorsitzende und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolgerinnen und Nachfolger weiter.

(2) ¹Die Bestellung der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer erfolgt aufgrund von jeweils vom Generalvikar sowie dem Vorstand/den Vorständen der diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) der Mitarbeitervertretungen zu erstellenden Beisitzerlisten, in denen die Namen in alphabetischer Reihenfolge geführt werden.²² Bei der Aufstellung der Liste der Beisitzerinnen und Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber werden Personen aus Einrichtungen der Caritas, die vom zuständigen Diözesancaritasverband benannt werden, angemessen berücksichtigt.

¹ Das Nähere regelt das diözesane Recht.

² Die Festlegung der Zahl der Beisitzer bleibt der Regelung durch diözesanes Recht überlassen.

- (3) Das Amt eines Mitglieds der Einigungsstelle endet vor Ablauf der Amtszeit
- (a) mit dem Rücktritt
 - (b) mit der Feststellung des Wegfalls der Berufungsvoraussetzungen durch den Diözesanbischof.
- (4) ¹Bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden ernennt der Diözesanbischof die Nachfolgerin oder den Nachfolger für die Dauer der verbleibenden Amtszeit. ²Bei vorzeitigem Ausscheiden einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers haben der Generalvikar bzw. der Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen die Beisitzerliste für die Dauer der verbleibenden Amtszeit zu ergänzen.

§ 45 Zuständigkeit

(1) Auf Antrag des Dienstgebers findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 36 Abs. 1 Nr. 1),
2. bei Streitigkeiten über Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 36 Abs. 1 Nr. 2),
3. bei Streitigkeiten über Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 3),
4. bei Streitigkeiten über Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 4),
5. bei Streitigkeiten über Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 5),
6. bei Streitigkeiten über Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 6),
7. bei Streitigkeiten über Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 7),
8. bei Streitigkeiten über die Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsvorschriften oder durch Ausbildungsvertrag geregelt (§ 36 Abs. 1 Nr. 8),
9. bei Streitigkeiten über Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen (§ 36 Abs. 1 Nr. 9),
10. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zu Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 10),
11. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen (§ 36 Abs. 1 Nr. 11),
12. bei Streitigkeiten über die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes (§ 36 Abs. 1 Nr. 12).

(2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle statt bei Streitigkeiten über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2).

(3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 15 Abs. 5),
2. bei Streitigkeiten im Falle der Ablehnung von Anträgen der Mitarbeitervertretung (§ 37 Abs. 3).

(4) Auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs findet das Verfahren im Falle des § 27b Abs. 6 vor der Einigungsstelle statt.

§ 46 Verfahren

(1) ¹Der Antrag ist schriftlich in doppelter Ausführung über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden zu richten. ²Er soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten. ³Die oder der Vorsitzende bereitet die Verhandlung der Einigungsstelle vor, übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung. ⁴Die Antragserwiderung übermittelt er an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.

(2) ¹Sieht die oder der Vorsitzende nach Eingang der Antragserwiderung aufgrund der Aktenlage eine Möglichkeit der Einigung, unterbreitet sie oder er schriftlich einen begründeten Einigungsvorschlag. ²Erfolgt eine Einigung, beurkundet die oder der Vorsitzende diese und übersendet den Beteiligten eine Abschrift.

(3) ¹Erfolgt keine Einigung, bestimmt die oder der Vorsitzende einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Einigungsstelle. ²Sie oder er kann Antragstellerin oder Antragsteller und Antragsgegnerin oder Antragsgegner eine Frist zur Äußerung setzen. ³Die oder der Vorsitzende veranlasst unter Einhaltung einer angemessenen Ladungsfrist die Ladung der Beteiligten und die Benennung der Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer durch die Beteiligten.

(4) ¹Die Verhandlung vor der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. ²Die oder der Vorsitzende leitet die Verhandlung. ³Sie oder er führt in den Sach- und Streitgegenstand ein. ⁴Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten das gesamte Streitverhältnis und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. ⁵Im Falle der Nichteinigung stellen die Beteiligten die wechselseitigen Anträge. ⁶Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

§ 47 Einigungsspruch

(1) Kommt eine Einigung in der mündlichen Verhandlung zustande, wird dies beurkundet und den Beteiligten eine Abschrift der Urkunden übersandt.

(2) ¹Kommt eine Einigung der Beteiligten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch. ²Der Spruch der Einigungsstelle ergeht unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Einrichtung des Dienstgebers sowie der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. ³Der Spruch ist schriftlich abzufassen.

(3) ¹Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung beziehungsweise Gesamtmitarbeitervertretung. ²Der Spruch bindet die Beteiligten. ³Der Dienstgeber kann durch den Spruch nur insoweit gebunden werden, als für die Maßnahmen finanzielle Deckung in seinen Haushalts-, Wirtschafts- und Finanzierungsplänen ausgewiesen ist.

(4) ¹Rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens der Einigungsstelle können durch den Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden; die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Spruchs beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. ²Beruft sich der Dienstgeber im Fall des Absatzes 3 Satz 3 auf die fehlende finanzielle Deckung, können dieser Einwand sowie rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens vor der Einigungsstelle nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Zugang des Spruchs geltend gemacht werden.

(5) ¹Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kostenfrei. ²Die durch Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Kosten trägt die (Erz-)Diözese. ³Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Auslagen selbst; der Mitarbeitervertretung werden gemäß § 17 Abs. 1 die notwendigen Auslagen erstattet.

VII. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

§ 48 Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

¹In Einrichtungen mit in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt. ²Als Sprecherinnen und Sprecher können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom vollendeten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 26. Lebensjahr gewählt werden. ³Es werden gewählt

- eine Sprecherin oder ein Sprecher bei fünf bis zehn Jugendlichen und Auszubildenden sowie
- drei Sprecherinnen oder Sprecher bei mehr als zehn Jugendlichen und Auszubildenden.

§ 49 Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden

(1) ¹Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden können vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen. ²Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber kann die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. ³Der Dienstgeber ist zu diesen Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. ⁴Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. ⁵§ 2 Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung. ⁶An den Versammlungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen. ⁷Die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden befasst sich mit Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören, soweit sie Jugendliche und Auszubildende betreffen.

(2) § 21 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 50 Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

¹Die Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden beträgt zwei Jahre. ²Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden bleiben im Amt, auch wenn sie während der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet haben.

§ 51 Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

(1) ¹Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. ²Sie haben, soweit Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, zu Besprechungen mit dem Dienstgeber eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden zu entsenden.

(2) ¹Für eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gelten im Übrigen die anwendbaren Bestimmungen der §§ 7 bis 20 sinngemäß. ²Die gleichzeitige Kandidatur für das Amt einer Sprecherin oder eines Sprechers der Jugendlichen und Auszubildenden und das Amt der Mitarbeitervertreterin oder des Mitarbeitervertreters ist ausgeschlossen.

§ 52 Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) ¹Die entsprechend den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. ²Die Vertrauensperson hat, soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, an Besprechungen bei dem Dienstgeber teilzunehmen.

(2) ¹Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. ²Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen oder erachtet die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung ausgesetzt. ³Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.

(3) ¹Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. ²Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 21, 22 gelten entsprechend.

(4) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufenden Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, soweit hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

(5) ¹Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend. ²Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.

§ 53 (derzeit nicht besetzt)

VIII. Schulen, Hochschulen

§ 54 Schulen und Hochschulen

(1) Die Ordnung gilt auch für die Schulen und Hochschulen im Anwendungsbereich des § 1.¹

(2) ¹Bei Hochschulen finden die für die Einstellung und Anstellung sowie die Eingruppierung geltenden Vorschriften keine Anwendung, soweit es sich um hauptberuflich Lehrende handelt, die in einem förmlichen Berufungsverfahren berufen werden. ²Lehrbeauftragte an Hochschulen sind keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

IX. Schlussbestimmungen

§ 55 Zwingende Wirkung

Durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarung kann das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden.

§ 56 Inkrafttreten

(1) Vorstehende Ordnung gilt ab ...

(2) ¹Beim Inkrafttreten bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen. ²Sie führen ihre Tätigkeit weiter nach Maßgabe der Bestimmungen in den Abschnitten III, IV, V und VI.

1 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen, die im Dienste eines Bundeslandes stehen, können Sonderregelungen getroffen werden.

Die Kommentierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeiter- vertretungsordnung

Präambel

¹Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. ²Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. ³Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension. ⁴Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken. ⁵Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. ⁶Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit. ⁷Deshalb wird aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

Übersicht

1	Bedeutung der Präambel.....	1
2	Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie, Satz 7.....	2–13
3	Sendung der Kirche, Sätze 1 bis 3	14–17
4	Die Dienstgemeinschaft, Satz 4	18–21
5	Mitwirkung und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Sätze 5 und 6	22–27
6	Entwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts	28

1 Bedeutung der Präambel

- 1 Die katholische Kirche verfügt mit dieser Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren kirchlichen Einrichtungen über ein eigenes kirchliches Betriebsverfassungsrecht. Sie ist von der Deutschen Bischofskonferenz als Vorlage für ein Diözesangesetz in den 27 Bistümern beschlossen worden, um möglichst einheitliche Bestimmungen im Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz herzustellen.

Für die einzelne kirchliche Einrichtung gilt immer das Mitarbeitervertretungsrecht, dass der jeweilige Diözesanbischof für das Gebiet seiner Diözese als eigene Ordnung in Kraft setzt und veröffentlicht.

Das Mitarbeitervertretungsrecht ist Teil des kirchlichen Arbeitsrechts. Die Kirchen können aufgrund des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts eigene kollektivrechtliche Bestimmungen für ihre Einrichtungen selbst festlegen.

Mitarbeitervertretungsrecht ist Arbeitnehmerschutzrecht. Mit der Mitarbeitervertretungsordnung werden die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Beschäftigung in den kirchlichen Einrichtungen gewahrt. Die Interessensgegensätze zwischen den Personen, die in kirchlichen Einrichtungen eine Dienstgeberfunktion haben, und den dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden ausgeglichen.

Für die Rechte und Pflichten nach dieser Ordnung besteht ein adäquater Rechtsschutz, indem Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts vor unabhängigen kirchlichen Arbeitsgerichten in zwei Instanzen geregelt werden können. Grundlage dafür ist die in allen Bistümern einheitlich geltende Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung. Regelungstreitigkeiten des Mitarbeitervertretungsrechts fallen nach §§ 40 bis 47 MAVO in den Zuständigkeitsbereich von kirchlichen Einigungsstellen.

2 Arbeitsrechtliche Regelungsautonomie, Satz 7

Diese Ordnung über die kollektivrechtliche Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen durch Mitarbeitervertretungen als eigene Vertretungsorgane wird nach **Satz 7 der Präambel** aufgrund des Rechtes der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, und unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung erlassen. 2

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag in den Einrichtungen der katholischen Kirche gilt das allgemeine Arbeitsrecht wie für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sich aus der verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen nicht etwas anderes ergibt. 3

Grundlage einer **Sonderstellung** der Kirche ist die ohne Gesetzesvorbehalt gestaltete korporative Religionsfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 und 2 GG sowie der diese Freiheit institutionell ergänzende und damit speziellere Art. 137 Abs. 3 WRV, der über Art. 140 GG Bestandteil des Grundgesetzes ist.¹ Nach Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.

Aufgrund dieses institutionellen **Selbstbestimmungsrechts** können die Kirchen neben der freien Gestaltung ihres religiösen Lebens und Wirkens auch – im Rahmen der für alle geltenden Gesetze – über Organisation, interne Normsetzung und Verwaltung ihres Handelns bestimmen.²

Für das **Verhältnis von Staat und Kirche** nach dem geltenden Verfassungsrecht ist grundlegend, dass das Grundgesetz mit seinen Freiheitsrechten der staatlichen Gewalt prinzipielle Grenzen setzt. Das Grundgesetz hat nicht eine allumfassende Staatsgewalt geschaffen, sondern vor dem Hintergrund der geschichtlichen Erfahrungen ist der Zweck des Staates auf die Wahrung des Gemeinwohls beschränkt, in dessen Mitte Freiheit und soziale Gerechtigkeit stehen. Die Freiheitsrechte sollen die freie Gestaltung des Lebens bis in die innersten Bereiche des Glaubens und Denkens hinein gewährleisten. Dieser Gedanke hat in Art. 4 GG seine verfassungsrechtliche Ausprägung gefunden. Die indi-

1 BVerfG in ständiger Rechtsprechung, vgl. Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387, E 137, 273.

2 BVerfG, Beschluss vom 25.3.1980 – 2 BvR 208/76, NJW 1980, 1895, E 53, 366.

viduelle und kollektive Glaubens- und Weltanschauungsfreiheit des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG korrespondiert mit der Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften und die Gewährleistung der Eigenständigkeit der Religionsgesellschaften nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Sie entstammen einem für die Staatsgewalt unantastbaren Freiheitsbereich. Die Eigenständigkeit der Religionsgemeinschaften hat der Staat umso mehr zu beachten, als dem religionsmündigen Bürger im Verhältnis zur Hohheitsgewalt des Staates kraft des Grundrechts des Art. 4 Abs. 1 GG jederzeit die Möglichkeit eröffnet bleibt, seine Zugehörigkeit zu einer Religionsgesellschaft mit Wirkung für das staatliche Recht zu beenden.¹

- 4 **Träger des Selbstbestimmungsrechts** sind nicht nur die Kirchen selbst, sondern alle ihr in bestimmter Weise zugeordneten Institutionen, Gesellschaften, Organisationen und Einrichtungen, wenn und soweit sie nach dem glaubensdefinierten Selbstverständnis, ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, Auftrag und Sendung der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen. Dies gilt unbeschadet der Rechtsform der einzelnen Einrichtung auch dann, wenn der kirchliche Träger sich privatrechtlicher Organisationsformen bedient.²

Dazu gehören auch die Einrichtungen und Dienste der **Caritas**, mit denen die Kirche ihre sozialen Aufgaben erfüllt; denn nach dem Selbstverständnis der Kirche umfasst die Religionsausübung nicht nur den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern auch, den christlichen Sendungsauftrag in Staat und Gesellschaft wirksam werden zu lassen. Dazu gehört insbesondere das karitative Wirken, das eine wesentliche Aufgabe für den Christen ist und von der Kirche als religiöse Grundfunktion verstanden wird.³

- 5 Zu den verfassungsrechtlich geschützten eigenen Angelegenheiten der Kirche zählt auch die **kollektivrechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse**, also die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Angelegenheiten, die die Mitarbeiterschaft in den Einrichtungen betreffen. Die Verfassungsgarantie umfasst die Entscheidung der Kirche, ob und in welcher Weise die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten der Einrichtungen, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen.⁴

Die Zugehörigkeit zu den eigenen Angelegenheiten ergibt sich daraus, dass Art und Umfang der Beteiligung maßgeblichen Einfluss auf die Struktur und Organisation kirchlicher Einrichtungen haben. Die Betriebsverfassung ist ein System der Verteilung von Regelungsmacht auf der betrieblichen und auf der unternehmerischen Ebene des Arbeitslebens. Sie gleicht Defizite des individuellen Arbeitsverhältnisses bei der Regelung der Interessensgegensätze in der Weise aus, dass die Beschäftigten durch eine kollektive betriebliche Regelung gestärkt werden. Die Entscheidungsautonomie des Unternehmers wird begrenzt. Für die Kirche ist dabei wesentlich, dass Beteiligungsrechte so gestaltet werden müssen, dass der Sendungsauftrag der Kirche sichergestellt wird.⁵ Das Mitarbeitervertretungsrecht wird also aufgrund der den Kirchen zustehenden arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie erlassen, die in dem verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen

1 BVerfG, Beschluss vom 21.9.1976 – 2 BvR 350/75, NJW 1976, 2123, E 42, 312.

2 BVerfG in ständiger Rechtsprechung, vgl. Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387, E 137, 273.

3 Vgl. BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581, E 46, 73; Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83 u.a., NJW 1986, 367, E 70, 138.

4 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581, E 46, 73.

5 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Auflage 2015, § 16 Rn 22ff.

Selbstbestimmungsrecht begründet ist. Den Kirchen ist die Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kirchlichen Einrichtungen als ihre Angelegenheit im Sinne des verfassungsrechtlichen geschützten Selbstbestimmungsrechts garantiert, weil die Art und Weise der Bestimmungen sich entscheidend nach dem eigenen Selbstverständnis der Kirchen richtet. Es geht dabei nicht um eine vom Staat abgeleitete Rechtsetzungsbefugnis, sondern um eine eigene kirchliche Kompetenz.

Dies gilt auch bei einem Betriebsübergang. Wird ein Betrieb des weltlichen Bereichs von einem kirchlichen Rechtsträger übernommen und zu einer Einrichtung der Kirche und ihrer Caritas, wird allein durch den Wechsel des Rechtsträgers der Betrieb zu einer Einrichtung der Kirche, auf die nicht das staatliche Betriebsverfassungs- oder Personalverfassungsrecht, sondern das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung findet.¹

Da die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen auch durch den staatlichen Gesetzgeber zu beachten ist, nehmen die Vorschriften über das **staatliche Mitbestimmungs-, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht** die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ausdrücklich vom jeweiligen Geltungsbereich aus (vgl. §§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 BPersVG und die entsprechenden Personalvertretungsgesetze der Länder sowie § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG). Diese kollektiven Beteiligungsgesetze sind kein für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV, die Herausnahme der Kirchen aus dem Geltungsbereich dieser Gesetze nimmt auf das verfassungsrechtlich Gebotene Rücksicht.²

Da auch im kirchlichen Dienst **Interessensgegensätze** zwischen den Personen, die in einer Einrichtung eine Dienstgeberfunktion ausüben, und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses abhängig Beschäftigte sind, bestehen, wäre ein Fehlen von Beteiligungsrechten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen mit dem kirchlichen Prinzip der Dienstgemeinschaft (vgl. Rn 18) und dem in Art. 20 GG enthaltenen Sozialstaatsprinzip nicht vereinbar. Der Sendungsauftrag der Kirche (vgl. Rn 14) beinhaltet auch die Mitgestaltung und Mitverantwortung der in kirchlichen Einrichtungen Tätigen und damit ihre Beteiligung in sozialen Angelegenheiten. Das Sozialstaatsprinzip beinhaltet einen Schutzauftrag an den staatlichen Gesetzgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den sie betreffenden sozialen Angelegenheiten in Betrieben zu beteiligen. Das Recht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilhabe an den sie betreffenden Angelegenheiten ist aus dem Demokratie- und Sozialstaatsprinzip ableitbar, wird jedoch begrenzt durch die grundrechtlichen Freiheitsrechte der Arbeitgeber.³

Die katholische Kirche hat somit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren kirchlichen Einrichtungen ein eigenes kirchliches Betriebsverfassungsrecht geschaffen. Grundlage ist diese Ordnung, die als **Rahmenordnung** für eine Mitarbeitervertretungsordnung gestaltet ist. Sie ist von der Deutschen Bischofskonferenz als Vorlage für ein Diözesan-gesetz in den 27 Bistümern beschlossen worden, um möglichst einheitliche Bestimmungen im Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz herzustellen. Anzuwenden ist jedoch die jeweilige **diözesane Mitarbeitervertretungsordnung**. Für die einzelne kirchliche Einrichtung gilt das Mitarbeitervertretungsrecht, dass der jeweilige Diözesanbischof für das

1 BAG, Beschluss vom 9.2.1982 – 1 ABR 36/80, NJW 1982, 1894.

2 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581, E 46, 73.

3 BAG, Beschluss vom 22.5.2012 – 1 ABR 7/11, NZA-RR 2013, 78.

Gebiet seiner Diözese als eigene Ordnung in Kraft setzt und veröffentlicht; denn seine Gesetzgebungskompetenz (Jurisdiktionsgewalt) ist auf die jeweilig eigene (Erz-)Diözese beschränkt (Territorialprinzip, can. 390 CIC). Den Beteiligten in kirchlichen Einrichtungen stehen die Rechte zu, die das vom jeweiligen Diözesanbischof gesetzte Mitarbeitervertretungsrecht enthalten.

- 9 Da es sich beim Mitarbeitervertretungsrecht um eine kirchenrechtliche Materie handelt, ist die Inkraftsetzung nur dem **Bischof als dem kirchlichen Gesetzgeber** vorbehalten. Deshalb ist es nicht möglich, dass ein kirchlicher Rechtsträger ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht durch eine eigene Ordnung über die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlässt. Kirchliches Recht kann nur der jeweilige Diözesanbischof setzen. Grundlage für die eigenständige Gestaltung des Arbeitsrechts mit dem Mitarbeitervertretungsrecht ist die Verfassungsgarantie des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV, die den Kirchen eigene Wege zur Gestaltung des kollektiven Arbeitsrechts eröffnet. Diese werden durch die Diözesanbischöfe repräsentiert. Eine Mitarbeitervertretungsordnung in Einrichtungen, die nicht von dem kirchlichen Gesetzgeber in Kraft gesetzt wurde, ist nichtig, weil die zwingend erforderliche kirchengesetzliche Inkraftsetzung durch die zuständige Autorität fehlt.¹ Schließt z.B. das Kuratorium einer Katholischen Krankenhausstiftung mit der Mitarbeitervertretung einen „Hausvertrag“, ist das jedenfalls dann keine nach § 7 Abs. 4 ArbZG gesetzlich zulässige Abweichung von Arbeitszeitregelungen, wenn die kirchenrechtliche Mitarbeitervertretungsordnung keine Delegation der Regelungsbefugnis für solche Abweichungen enthält.²

Allerdings könnte der Papst für bestimmte Ordensgemeinschaften oder Bereiche ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht in Kraft setzen, das kirchenrechtlich vorrangig wäre.

- 10 Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche umfasst auch die Befugnis zur selbständigen Kontrolle des selbst gesetzten Rechts durch kircheneigene Gerichte. Nach Art. 10 Abs. 2 GrO werden für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Mitarbeitervertretungsrechts für den **gerichtlichen Rechtsschutz** unabhängige kirchliche Gerichte gebildet. Die Richter sind nach Art. 10 Abs. 3 GrO von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden; zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Bildung, Zuständigkeit und Verfahren der kirchlichen Gerichte mit zwei Instanzen sind in der bundesweit geltenden Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung vom 25. Februar 2010 geregelt.

Bei Streitigkeiten, bei denen es ausschließlich um die Anwendung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts geht, ist also die Zuständigkeit staatlicher Gerichte grundsätzlich ausgeschlossen. So sind für Streitigkeiten zwischen dem Mitglied einer Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber über die Erstattung von Kosten, die dem Mitglied beim Handeln für die Mitarbeitervertretung entstanden sind, die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig.³

Allerdings sind Fragen des bürgerlichen Rechts als Streitigkeiten aus einem für alle geltendem Gesetz, das nach Art. 137 Abs. 3 WRV auch für die Kirchen gilt, der staatlichen

1 KAGH, Urteil vom 19.3.2010 – M11/09, ZMV 2010, 321; Urteil vom 16.9.2011 – M06/11, ZMV 2012, 161.

2 BAG, Urteil vom 16.3.2004 – 9 AZR 93/03, NZA 2004, 927.

3 Vgl. BAG, Urteil vom 9.9.1992 – 5 AZR 456/91, NZA 1993, 597.

Gerichtbarkeit zugeordnet. Maßgeblich für die Abgrenzung zwischen kirchlicher und staatlicher Gerichtbarkeit ist der Streitgegenstand. Dieser ergibt sich aus dem prozessualen Anspruch, wie er sich nach dem Sachvortrag des Klägers darstellt.¹ Damit ist das zugrunde liegende Rechtsverhältnis gemeint, wie es sich von der Art des Klagebegehrens nach dem zugrunde liegenden Sachverhalt beurteilen lässt.² Sind danach die staatlichen Gerichte zuständig, werden sie auch das kirchliche Recht auslegen und anwenden. Parallele Zuständigkeiten der kirchlichen und der staatlichen Gerichtbarkeit können sich dann ergeben, wenn der Antragssteller ein bestimmtes Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt.³

Die **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschreibt in Art. 8 das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung: „Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden.“

Die Grundordnung ist eine normative Umsetzung der **Erklärung** der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Dort heißt es: im Kapitel VI (Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen): „Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen (Beschluss des BVerfG vom 11.10.1977). Die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geboten, weil sie den Dienst der Kirche verantwortlich mitgestalten. Die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfasstheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden. Hierzu wurde aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen. Damit füllen die Kirchen den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. Zwar entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird; der Dienstgeber hat aber im Rahmen der geltenden Regelung daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Er soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die kirchliche Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. Gleichwohl erfordert dieser Weg Unterschiede zum weltlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertragsrecht. Sie haben ihren Grund in der Sendung der Kirche.“

Für die Anwendung dieser Ordnung – wie auch der Grundordnung – ist eine **Zuordnung der Einrichtung zur Kirche** erforderlich. Nicht jede Organisation oder Einrichtung, die in Verbindung zur Kirche steht, unterfällt dem Privileg der Selbstbestimmung. Voraussetzung einer wirksamen Zuordnung ist vielmehr, dass die Organisation oder Einrichtung teilnimmt an der Verwirklichung des Auftrages der Kirche, im Einklang mit dem

1 Gemeinsamer Senat der obersten Bundesgerichte, Beschluss vom 10.7.1989 – GmSOGB 1/88, NJW 1990, 1527.

2 BGH, Urteil vom 23.2.1988 – 6 ZR 212/87, NJW 1988, 1731.

3 BAG, Beschluss vom 30.4.2014 – 7 ABR 30/12, ZTR 2014, 24.

Bekenntnis der verfassten Kirche steht und mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden ist.¹ Daher ist für eine sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufende Einrichtung unabdingbar, dass die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element ihrer Tätigkeit ist. Das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht ergreift alle Bereiche, die nach gesichertem Rechtsverständnis Wesens- und Lebensäußerung der Kirche sind; dazu zählen insbesondere die Verkündigung, Werke der Caritas, vor allem Krankenpflege, Fürsorge, Bildung und Erziehung, Werke der Frömmigkeit und die Förderung der christlichen Berufung in der Welt. Verkündigung, Erziehung, Bildung und Caritas sind die klassischen Handlungsfelder der Kirche.²

Die Zuordnung zur Kirche setzt zudem „einen ordnenden und verwaltenden Einfluss“ der Kirche voraus. Dazu muss sie Einflussmöglichkeiten haben, um eine Meinungsverschiedenheit zwischen ihr und der Einrichtung bei der Ausübung der religiösen Tätigkeit zu unterbinden. Welcher Art diese Einflussmöglichkeiten sind, ist ihre Sache. In Fragen der religiösen Betätigung soll sich die Kirche gegenüber der Einrichtung jedenfalls durchsetzen können.³

3 Sendung der Kirche, Sätze 1 bis 3

- 14 Nach **Satz 1 der Präambel** ist Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst die Sendung der Kirche. Diese Sendung umfasst nach **Satz 2 der Präambel** die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension (**Satz 3 der Präambel**).

Die Ordnung beginnt also mit der Feststellung, dass die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen auf die **Sendung der Kirche** ausgerichtet ist. Diese Sendung beinhaltet erstens die Verkündigung des Evangeliums, zweitens die Feier des Gottesdienstes mit der sakramentalen Verbindung der Menschen zu Jesus Christus und drittens den Dienst am Nächsten. Aus diesem Selbstverständnis heraus hat der kirchliche Dienst eine religiöse Dimension, die allen in der Kirche Tätigen vorgegeben ist.

Alle drei Grunddienste wurzeln in dem **Heilsdienst der Kirche**.⁴ Trotz der Verschiedenheit der genannten Dienste würde eine Trennung zwischen dem Dienst der Kirche, der in Wort und Sakrament vollzogen wird, und dem Dienst der Christen, die sich auf sozialem und erzieherischem Feld engagieren, dem kirchlichen Selbstverständnis widersprechen. Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zu einer Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu führen. Grundlage ist das Wirken Jesu im Neuen Testament. Nach kirchlichem Selbstverständnis wird der Heilsdienst als Sendung verstanden, zu der alle Gläubigen berufen sind (204 § 1 CIC). Zu deren Erfüllung bestehen auch kirchliche Ein-

1 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581, E 46, 73; Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83 u.a., NJW 1986, 367, E 70, 138.

2 BVerfG, Beschlüsse vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581, E 46, 73; Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, u.a., NJW 1986, 367, E 70, 138.

3 BVerfG, Urteil vom 25.3.1980 – 2 BvR 208/76, NJW 1980, 1895, E 53, 366; BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

4 Rauscher, Die Eigenart des kirchlichen Dienstes, Würzburg 1983, S. 39.

richtungen; wer in ihnen tätig wird, trägt dazu bei, dass sie ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können, vgl. Art. 1 GrO.

Die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes geht also zurück auf die Sendung der Kirche. Die Präambel stellt als Grundlage und Ausgangspunkt für die Gestaltung des kirchlichen Dienstes die Sendung der Kirche heraus. 15

Diese religiöse Dimension muss für die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen kirchlichen Anstellungsträgern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einrichtungen der Kirche bestimmend sein. Es genügt nicht, dass sie bloß mitbedacht wird. Es geht nicht allein um Arbeitskraft, Funktion und Leistung, sondern um die Teilhabe der Mitarbeiter an der Sendung der Kirche in den Einrichtungen, in denen sie mitwirken. Dabei müssen die religiöse Dimension und ihre Verwirklichung in den Einrichtungen sichtbar und erfahrbar werden. „Wenn Eltern ihre Kinder in eine katholische Schule schicken, dann haben sie ein Recht darauf, dass dort nicht nur pädagogisch gut gearbeitet und ein ordentlicher Religionsunterricht erteilt wird, sondern dass Erziehung und Bildung ganzheitlich das christliche Menschen- und Gesellschaftsverständnis entfalten und vermitteln. Wenn Menschen ein katholisches Krankenhaus aufsuchen, dann erwarten sie nicht nur eine auf der Höhe der Zeit stehende ärztliche und pflegerische Versorgung. Vielmehr sollen sie die Nächstenliebe spüren und den christlichen Glauben als Lebenshilfe erfahren. Erfahrbar wird die religiöse Dimension in kirchlichen Einrichtungen dadurch, dass einerseits ihre Struktur und Zielsetzung an der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ausgerichtet sind, dass andererseits alle Beteiligten, leitende und ausführende Mitarbeiter, bereit sind, durch ihr Verhalten und Handeln die Wahrheit und Werte des Evangeliums, welche die Kirche verbürgt und die die religiöse Grundlage des kirchlichen Dienstes ausmachen, bezeugen.“¹

Die Mitarbeitervertretungsordnung hat damit als Grundlage den Sendungsauftrag der Kirche, der durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen erfüllt wird. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen gestalten und verantworten den Dienst in der Kirche mit und nehmen so an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. Diese religiöse Dimension als Besonderheit des kirchlichen Dienstes stellt den Unterschied zu den staatlichen Mitbestimmungsordnungen dar. 16

Die Erfüllung des Auftrags der Sendung der Kirche durch eine kirchliche Einrichtung erfolgt in Form einer Dienstgemeinschaft (vgl. Rn 18). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Dienstgeber wirken gemeinsam in der kirchlichen Sendung mit. Beide erfüllen als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung und wirken so an der Sendung der Kirche mit.

Bei der **Auslegung** einzelner Bestimmungen dieser Ordnung dient die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes als Maßstab für die Tätigkeit von Dienstgebern sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Besonderheit des kirchlichen Auftrages ist ein für die Auslegung des Mitarbeitervertretungsrechts wichtiger Gesichtspunkt.² Siehe dazu auch Rn 21. 17

1 Die deutschen Bischöfe Nr. 95, Kirchliches Arbeitsrecht; Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27. April 2015, herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2015.

2 Richardi, Arbeitsrecht der Kirche, § 17 Rn 18ff.

4 Die Dienstgemeinschaft, Satz 4

- 18 Dienstgebern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist als Maßstab für ihre Tätigkeit in kirchlichen Einrichtungen nach **Satz 4 der Präambel** vorgegeben, dass sie als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken. Die Dienstgemeinschaft stellt die Grundlage für das Zusammenwirken von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dienstgebern im kirchlichen Dienst dar. Art. 1 GrO definiert den Begriff der Dienstgemeinschaft; danach tragen alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Damit ist die Besonderheit des kirchlichen Dienstes beschrieben, die maßgeblich geprägt ist von dem Sendungsauftrag der Kirche durch Jesu Christi, ihm im Dienst der Versöhnung zu folgen.
- 19 Die Dienstgemeinschaft umfasst nach allgemeinem Verständnis alle, die an dem Auftrag der Kirche zusammenwirken. Die arbeitsrechtliche Stellung ist für die in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen unerheblich. Dies sind zunächst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als abhängig Beschäftigte und die Personen, die in Kirche und Caritas in den Einrichtungen die Funktion des Dienstgebers erfüllen. Dazu gehören neben den hauptamtlich Beschäftigten auch Kleriker, Beamte oder ehrenamtlich Tätige. Weiterhin sind Teil der kirchlichen Dienstgemeinschaft nicht nur die Angehörigen der katholischen Kirche, sondern auch Christen anderer kirchlicher Gemeinschaften sowie Nicht-Christen.
- Es geht um die Verbundenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Dienstgebers im Hinblick auf die religiöse Dimension des Dienstes. Alle sind – wenn auch in unterschiedlichem Maß – verpflichtet, dies ihrem Handeln zu Grunde zu legen.
- 20 Die staatliche Rechtsprechung erkennt das Leitbild der Dienstgemeinschaft für kirchliche Einrichtungen an. Das **Bundesverfassungsgericht** leitet aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV die Sonderstellung der Kirche auf Grund des Sendungsauftrags und die Dienstgemeinschaft als Ausdruck des Sendungsauftrags ab.¹ Auch das **Bundesarbeitsgericht** erkennt das Leitbild der Dienstgemeinschaft an und überlässt es den Kirchen, den Inhalt zu bestimmen.²
- 21 Mit der Anerkennung des Leitbilds der Dienstgemeinschaft aufgrund des Sendungsauftrags der Kirche und der damit verbundenen Sonderstellung der Kirchen ist der Begriff der Dienstgemeinschaft auch ein Rechtsbegriff. Er kommt in erster Linie bei der Ausfüllung von unbestimmten Rechtsbegriffen und dabei unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zum Tragen. Für das Ausfüllen der normativen Wertungen eines unbestimmten Rechtsbegriffs oder als Kriterium für eine vorzunehmende Interessenabwägung kann der Begriff der Dienstgemeinschaft im Einzelfall ebenfalls heranzuziehen sein.³

1 BVerfG in ständiger Rechtsprechung, vgl. Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387, E 137, 273.

2 BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, NZA 2013, 448.

3 KAG Mainz, Urteil vom 30.3.2015 – M 37/14 Lb, ZMV 2016, 41.

5 Mitwirkung und vertrauensvolle Zusammenarbeit, Sätze 5 und 6

Weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten sowie an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie nach **Satz 5 der Präambel** auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit (**Satz 6 der Präambel**). Das aktive Mitwirken von allen in kirchlichen Einrichtungen Tätigen an den sie betreffenden Angelegenheiten ist aus der Teilhabe aller Getauften an der Heilssendung der Kirche (vgl. Rn 14) zu verstehen.¹ Auch die kirchliche Soziallehre schließt eine gleichwertige soziale Verantwortung aller in ihr Tätigen ein. 22

Die Mitverantwortung für den kirchlichen Dienst durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Teilhabe an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung führen zu dem Recht auf Mitbestimmung und Mitwirkung. Die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geboten, weil sie den Dienst der Kirche verantwortlich mitgestalten. Der Ordnungsgeber stellt den kirchenspezifischen Zusammenhang zwischen Mitwirkung, Mitbestimmung und religiöser Dimension beispielsweise konkret in § 26 Abs. 1 dieser Ordnung her; danach verpflichtet der Dienst in der Kirche Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten. 23

Auch im kirchlichen Dienst bestehen **Interessensgegensätze** zwischen den Personen, die eine Dienstgeberfunktion ausüben, und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit dem Mitarbeitervertretungsrecht als kirchlicher Betriebsverfassung werden die Interessensgegensätze auf der Ebene der kirchlichen Einrichtungen ausgeglichen; denn hierdurch wird die **Beteiligung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen **durch ein eigenes Vertretungsorgan** gesichert. Es wirkt unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse der im kirchlichen Dienst Beschäftigten dadurch ein, dass es für deren Interessensvertretung in den Einrichtungen ein Gremium schafft und diesen die Aufgabe zuweist, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Einrichtung zur wahren und zu fördern sowie gegenüber dem Dienstgeber die Interessen aller und auch einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten. Beteiligungsrechte nach dieser Ordnung bestehen für allgemeine Aufgaben, in sozialen und personellen Angelegenheiten. 24

1 Rauscher, Die Eigenart des kirchlichen Dienstes, Würzburg 1983, S. 40, 41.

Soweit die Beteiligung einer Mitarbeitervertretung erforderlich ist, sind ohne Beteiligung vorgenommene Maßnahmen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen unwirksam; dies kann als Verstoß im arbeitsgerichtlichen Verfahren geltend gemacht werden.¹

- 25 Auf dieser Grundlage ist in möglichst allen mitarbeitervertretungsfähigen Einrichtungen das Vertretungsorgan der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, um die Interessen der dort hauptamtlich Tätigen zur Geltung zu bringen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte, Interessen und Anliegen zur Geltung zu bringen. Erste Pflicht jedes Dienstgebers ist es daher, die **Bildung einer Mitarbeitervertretung** in der Einrichtung zu ermöglichen, sofern die Voraussetzungen vorliegen, und ihr **Tätigsein zu fördern**. Zwar entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird; der Dienstgeber hat aber im Rahmen der geltenden Regelungen daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Er soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Jedenfalls hat der Dienstgeber einer Einrichtung ohne Mitarbeitervertretung die unabdingbare Pflicht, die Wahl einer Mitarbeitervertretung einzuleiten, wenn die Voraussetzungen zu ihrer Bildung vorliegen (§ 10 Abs. 1, 1a).
- 26 Der Begriff der **gemeinsam getragenen Verantwortung** hat eine mitarbeitervertretungsrechtliche Qualität. Bei der verschiedenen Interessenlage von Dienstgebern und Mitarbeitenden steht im Vordergrund die gemeinsame Verantwortung je nach den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen, die zuerst darauf gerichtet ist, dass im Wege von Austausch, Gesprächen, Interessenerklärungen, Einigungsversuchen und Einigungen Interessengegensätze ausgeräumt werden.
- 27 Die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der **Verfasstheit der Kirche**, ihrem Auftrag und ihrer kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden. Grundlage des Mitarbeitervertretungsrechts ist der Sendungsauftrag der Kirche, der durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen erfüllt wird. Siehe dazu Rn 14.

6 Entwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts

- 28 Bereits im Jahr 1956 erließen die bundesdeutschen (Erz-)Bistümer eine „Ordnung für die Mitarbeitervertretungen in den Dienstgemeinschaften der dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen nebst der zugehörigen Wahlordnung“. Sie ging zurück auf eine Initiative der Ständigen Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die mit den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes die Arbeitsbedingungen für die caritativen Einrichtungen festlegte. Äußerer Anlass war die Entscheidung des staatlichen Gesetzgebers, die Kirchen und ihre Einrichtungen vom Betriebsverfassungsgesetz 1952 und vom Bundespersonalvertretungsgesetz 1955 ausdrücklich auszunehmen. Vor dem Hintergrund eines Verständnisses der Dienstgemeinschaft als „Anstaltsfamilie“ war vorrangiges Ziel der neuen Ordnung, Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenzuführen und Fragen der sozialen Anliegen miteinander zu beraten. Der damalige Geschäftsführer der Ständigen Arbeitsrechtlichen Kommission, Landgerichtsrat Karl Hünerfeld, formulierte: „Es sollte

1 BAG, Urteil vom 26.7.1995 – 2 AZR 578/94, NZA 1995, 1197.

selbstverständliche Regel sein, dass keine allgemeine Anordnung getroffen wird, ohne sie zuvor mit der Mitarbeitervertretung ausführlich zu besprechen.“¹

Nach zweijährigen Vorarbeiten verabschiedete die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands im Jahr 1971 dann erstmals für die gesamte Kirche und ihre Caritas eine „Ordnung für Mitarbeitervertretungen“ als bundesweite Rahmenordnung. Sie war von den Organen des Deutschen Caritasverbandes initiiert worden, nachdem der staatliche Gesetzgeber das Betriebsverfassungsrecht weiterentwickelte und dabei erzwang, im Betriebsverfassungsgesetz 1972 bzw. im Bundespersonalvertretungsgesetz 1975 die kirchlichen Einrichtungen einzubeziehen. Die Verabschiedung als Rahmenordnung war durch die Entwicklung der katholischen Kirche nach dem Zweiten Vatikanum möglich geworden. In einem Dekret über die Hirtenaufgaben der Bischöfe vom Oktober 1965 wurde die Anordnung getroffen, dass für den Bereich von Teilkirchen nationale Bischofskonferenzen zu bilden sind, worauf die deutschen Bischöfe im März 1968 den Verband der Diözesen Deutschlands als Körperschaft des öffentlichen Rechts errichteten. Zentral war in dieser ersten gesamtkirchlichen Ordnung für Mitarbeitervertretungen der Gedanke der Dienstgemeinschaft als Ausdruck des gemeinsamen Auftrags aller in der Kirche Tätigen für den Sendungsauftrag. So wie sich die Rechtsbeziehungen zwischen Dienstgeber und dem einzelnen Mitarbeiter von der Dienstgemeinschaft her bestimmten, sollten sich auch die Beziehung zwischen den Dienstgeber und der Mitarbeiterschaft als Ganzes, organisiert in der Mitarbeitervertretung, von der Dienstgemeinschaft her bestimmen.

Zu dieser Ordnung für Mitarbeitervertretungen veröffentlichte der damalige Justitiar des Deutschen Caritasverbandes, Franz Klein, in der Caritaskorrespondenz 4 – 5/1971 eine 20-seitige Kommentierung, um den Anwendern insbesondere in caritativen Einrichtungen Hilfestellung zu geben.

Eine erste Novellierung des Mitarbeitervertretungsrechts erfolgte durch die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands im Jahr 1977. Die Beteiligungsrechte in dieser Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung wurden bei personellen Maßnahmen des Dienstgebers erweitert, das Wahlverfahren präzisiert und der Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung verdeutlicht.

Für die Ordnung gab der Lambertus-Verlag erstmals einen eigenständigen 100seitigen Kurzkomentar heraus; Verfasser waren Dr. Hans-Günther Frey, Mitarbeiter des Katholischen Büros in Bonn, und Josef Schmitz-Elsen, damals Leiter der Hauptvertretung des Deutschen Caritasverbandes in Bonn.

Im Jahr 1985 novellierte die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands die Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertreterordnung erneut in größerem Umfang. Die Beteiligungstatbestände der Mitarbeitervertretung sahen nun auch die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen vor, zudem wurden besondere Formen der Vertretung von Mitarbeitern zugelassen. Eine Vielzahl von Vorschriften wurde präzisiert, die Bestimmungen über die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung systematisch geordnet. Zudem wurde die damalige Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27. Juni 1983 berücksichtigt. Das Bundesverfassungsgericht hatte zuvor das Recht der Kirche auf eine eigene Mitbestimmungsordnung ausdrücklich anerkannt.²

Die im Lambertus-Verlag erschienenen Erläuterungen der Bestimmungen wurden im Jahr 1988 völlig neu überarbeitet. Neben Dr. Hans-Günther Frey und Josef Schmitz-Elsen,

1 Caritaskorrespondenz 9/1956.

2 BVerfG, Urteil vom 25.3.1980 – 2 BvR 208/76, NJW 1980, 1895, E 53, 366.

jetzt Generalsekretär des Deutschen Caritasverbandes kommentierte Reinhold Coutelle, Oberverwaltungsrat im Bischöflichen Generalvikariat in Essen, die Rahmenordnung auf nun über 600 Seiten; die Autoren verstanden sich – so Dr. Frey gegenüber dem Autor – als Kollektiv und berieten gemeinsam über alle Kommentarteile.

Eine weitere grundlegende Überarbeitung des Mitarbeiterrechts erfolgte durch die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands im Jahr 1995. Dabei wurde der Geltungsbereich der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung mit der im gleichen Jahr in Kraft getretenen Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse abgestimmt. Zudem wurden erstmals Regelungen für mehrüberdiözesane Trägerschaften geschaffen und geregelt, wie Einrichtungen durch den Rechtsträger gestaltet werden können. Das aktive und passive Wahlrecht wurde wesentlich überarbeitet und an die bundesdeutsche und Europäische Gesetzeslage angepasst. Ein vereinfachtes Wahlverfahren wurde eingeführt.

Der Lambertus Verlag setzte die Kommentierung des Mitarbeitervertretungsrechts durch eine Neuauflage fort. Anstelle von Josef Schmitz-Elsen übernahm Norbert Beyer, Referatsleiter Arbeits- und Tarifrecht des Deutschen Caritasverbandes, einen Teil der Erläuterungen.

Eine grundlegende Veränderung des Mitarbeitervertretungsrechts erfolgte durch die Novellierung der Ordnung im Jahr 2003. Fachlich begleitet durch Prof. Gregor Thüsing wurden erstmals Bestimmungen bei der Gestaltung wirtschaftlicher Rahmenbedingungen beschlossen und das Mitarbeitervertretungsrecht im Hinblick auf neue Vorgaben aus dem Europarecht verändert. Die Festlegung der Einrichtung durch den Dienstgeber wurde beschränkt, Mitarbeitervertretungen durch Übergangs- und Rechtsmandat abgesichert, ein Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten eingeführt, die Beschäftigungssicherung durch neue Elemente gestärkt, Benachteiligungen von befristeten Teilzeitbeschäftigten beseitigt und die Dienstvereinbarung als Instrument zur Gestaltung einrichtungsnaher Arbeitsbedingungen gestärkt.

Mit dieser Novellierung wurde der Freiburger Kommentar zur Mitarbeitervertretungsordnung geschaffen. Die Kommentierung der Bestimmungen durch mehrere Autoren stellt eine kompetente Erläuterung der Bestimmungen sicher. Die Loseblatt-Ausgabe ermöglicht zeitnahe Aktualisierungen der geänderten Vorschriften oder der gewandelten Rechtsentwicklung.

Im Jahr 2005 wurde erstmals die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung eingeführt, was Anpassungen in verschiedenen kirchlichen Ordnungen zum Arbeitsrecht erforderlich machte, auch in der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung.

Änderungen des Mitarbeitervertretungsrechts durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands im Jahr 2007 beruhten vor allem auf dem Ablösen des Bundesangestelltentarifvertrages durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Oktober 2005 und den Tarifvertrag im öffentlichen Dienst der Länder im Oktober 2006. Die von den Bistums-KODEN und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes übernommenen Bestimmungen des öffentlichen Dienstes sehen Beteiligungsrechte der Personalräte bzw. Betriebsräte vor, die Eingang in das Mitarbeitervertretungsrecht finden mussten.

Der umfangreichen Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung im Jahr 2010 ging ein dreijähriger Beratungs- und Konsultationsprozess voraus. Die zuständige Arbeitsgruppe des Verbandes der Diözesen Deutschlands sichtete über 120 Änderungs- und Er-

gänzungswünsche, die sich aus der Anwendungspraxis des Mitarbeitervertretungsrechts, aber auch aufgrund der jeweiligen Interessen der Mitarbeiterschaft und der Dienstgeber ergaben. Sie führten zu Veränderungen beim Mitarbeiterbegriff, bei den Wahlen zur Mitarbeitervertretung, beim Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung und deren Freistellung sowie Schulung sowie bei der Schweigepflicht. Vor allem wurde die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern über die staatlichen Regelungen hinaus erweitert.

Die Novellierung des Mitarbeitervertretungsrechts durch den Verband der Diözesen Deutschlands im Jahr 2011 berücksichtigte die Neufassung des Geltungsbereichs der Grundordnung; die Ordnungen des kirchlichen Arbeitsrechts gelten nur für solche Rechtsträger, die entweder unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen oder die sich dem kircheneigenen Arbeitsrecht durch eine ausdrückliche Übernahme der Grundordnung zuordnen.

In den Jahren 2012/2013 fanden – auch unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden – intensive Beratungen statt, ob im katholischen Bereich ein eigenes Unternehmensmitbestimmungsrecht eingeführt werden soll. Eine von der Deutschen Bischofskonferenz beauftragte Arbeitsgruppe entschied jedoch, dass verpflichtende Elemente des Unternehmensmitbestimmungsrechts unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiterschaft in kirchlichen Aufsichtsräten zurückgestellt werden; statt dessen sollen die seit dem Jahr 2003 bestehenden Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten geprüft und ausgebaut werden.

Dementsprechend wurde im Jahr 2017 die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen auch gegen den Willen der Rechtsträger ermöglicht. Dies war auch eine Reaktion auf neue Strukturen, in denen kirchliche Rechtsträger entweder über eine Vielzahl von Einrichtungen verfügen oder eine Konzernstruktur bilden. Auch Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger können eine sog. erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt. Die bereits bestehende Pflicht der Dienstgeber zur Information der Mitarbeitervertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten von Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, wurde durch die Pflicht zur Bildung eines gemeinsamen Wirtschaftsausschusses erweitert, sofern diese Einrichtungen mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Die Größe der Mitarbeitervertretungen in Abhängigkeit von der Zahl der Wahlberechtigten wurde im Jahr 2017 ebenfalls neugestaltet und der Umfang der Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen erweitert. Bei einer Einstellung ist nun die Mitarbeitervertretung umfassend zur Person der oder des Einstellenden sowie zu dessen Arbeitsbedingungen zu unterrichten.

Aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 stellten sich einzelne kirchliche Einrichtungen die Frage, ob sie die teilweise erheblichen Arbeitsausfälle durch Kurzarbeit kompensieren können. Mitarbeitervertretungen wussten nicht, wie sie ihre Arbeit aufgrund der Abstandsgebote fortführen sollten. Innerhalb weniger Wochen und außerhalb der üblichen Verfahrenswege wurden deshalb mit Zustimmung aller Beteiligten der bisherigen Prozesse zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsrechts die bisherigen Mitbestimmungstatbestände um den neuen Tatbestand einer „vorübergehenden Verkürzung oder

Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III⁴ ergänzt. Die bisherige Präsenzplicht der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen bei ihren Sitzungen als Voraussetzung für das Fassen wirksamer Beschlüsse wurde ergänzt, indem sie nun auch virtuell Sitzungen stattfinden lassen können, beispielsweise per Videokonferenz. Diese Änderungen sind zunächst bis zum 31. März 2022 befristet.

Norbert Beyer

I. Allgemeine Vorschriften

§§ 1 bis 5

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –

1. der (Erz-)Diözesen,
2. der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. der Verbände von Kirchengemeinden,
4. der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

(2) ¹Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. ²Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ³Wenn 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.

(3) ¹In den Fällen des Abs. 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-) Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. ²Abweichend von Satz 1 kann auf Antrag eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren (Erz-) Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-) Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger erlassen.

Übersicht

1	Allgemeines	1–4
2	Begriff der Einrichtung, Abs. 1.....	5–9
2.1	Die Einrichtung als Organisationseinheit	10–12
2.2	Die Merkmale der Organisationseinheit	13
2.2.1	Die Einheit des Rechtsträgers.....	14–19
2.2.2	Die Einheit der Leitung	20–22
2.2.3	Die Einheit der Mitarbeiterschaft	23

2.3	Strukturveränderungen durch rechtliche Umgestaltungen	24
2.3.1	Freiheit der Trägerform	25
2.3.2	Formen der Veränderungen	26–27
2.3.3	Folgen der Veränderungen	28–31
3	Kirchliche Rechtsträger, Abs. 1 Nr. 1 bis 6	32
3.1	Einrichtungen der (Erz-)Diözesen, Abs. 1 Nr. 1	33–34
3.2	Einrichtungen der Kirchengemeinden, Abs. 1 Nr. 2	35–36
3.3	Einrichtungen der Kirchenstiftungen, Abs. 1 Nr. 2	37
3.4	Einrichtungen der Kirchengemeindeverbände, Abs. 1 Nr. 3	38–39
3.5	Einrichtungen der Diözesan-Caritasverbände und deren Gliederungen als öffentliche juristische Person des kanonischen Rechts, Abs. 1 Nr. 4	40
3.6	Einrichtungen sonstiger öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts, die dem Diözesan-Bischof unterstellt sind, Abs. 1 Nr. 5	41
3.6.1	Öffentliche kirchliche Vereine	42
3.6.2	Kanonische Verbände	43
3.7	Rechtsträger unter bischöflicher Gesetzgebungsgewalt, Abs. 1 Nr. 6	44–45
4	Einrichtungen sonstiger kirchlicher Rechtsträger, Abs. 2	46
4.1	Sonstige kirchliche Rechtsträger	47–49
4.2	Rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung	50–62
4.3	Wesens- und Lebensäußerung der Kirche	63–64
4.4	Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten	65–71
5	Ordensträger mit ihren Einrichtungen	72–76
6	Caritasträger mit ihren Einrichtungen	77–81
7	Wirtschaftliche Betätigung	82–85
8	Gemischte Trägerschaften	86–89
9	Mehr- oder überdiözesane Rechtsträger, Abs. 3	90
9.1	Ordnung des Hauptsitzes, Abs. 3 S. 1	91
9.2	Ordnung der Diözese, Abs. 3 S. 2, 1. Alt.	92
9.3	Eigene Ordnung, Abs. 3 S. 2, 2. Alt.	93

1 Allgemeines

Diese Bestimmung legt, wie die Überschrift verdeutlicht, den **Geltungsbereich** der Ordnung fest. Anzuwenden ist die jeweilige diözesane Mitarbeitervertretungsordnung; denn beim Mitarbeitervertretungsrecht handelt sich um ein kirchliches Gesetz des jeweiligen Diözesanbischofs für seine Diözese. Das Mitarbeitervertretungsrecht wird also von jedem Diözesanbischof für das Gebiet seiner Diözese als eigene Ordnung in Kraft gesetzt und veröffentlicht. Die Gesetzgebungskompetenz (Jurisdiktionsgewalt) der (Erz-) Bischöfe ist auf die jeweilig eigene (Erz-)Diözese beschränkt (Territorialprinzip, can. 391 CIC). Dies gilt grundsätzlich auch für Rechtsträger, die Einrichtungen in mehreren (Erz-) Bistümern haben; für die Anwendung der diözesanen Mitarbeitervertretungsordnung ist maßgebend, in welchem (Erz-)Bistum sich eine Einrichtung des Rechtsträgers befindet;¹ zu Ausnahmen und ihren Voraussetzungen siehe Rn 90.

1 KAGH, Urteil vom 16.9.2011 – M 06/11, ZMV 2012, 161.

- 2 Beim Geltungsbereich dieser Ordnung wird in dieser Bestimmung zwischen Rechtsträgern und ihren Einrichtungen nach **Absatz 1**, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, und sonstigen kirchlichen Rechtsträger sowie ihren Einrichtungen nach **Absatz 2** unterschieden. Die Gliederung in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 entspricht den tatsächlich vorhandenen Organisationsformen kirchlicher Dienststellen, Einrichtungen oder sonstiger selbständig geführter Stellen, wobei die Ordnung der Kirche deren Reihenfolge bestimmt. Absatz 2 erfasst alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger mit ihren Einrichtungen, die sich der Kirche zuordnen. **Absatz 3** enthält eine Sonderregelung zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts für Träger mit mehreren Einrichtungen in verschiedenen Diözesen.
- 3 Absatz 1 und Absatz 2 dieser Bestimmung entsprechen inhaltlich Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 GrO. Die **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist ein in allen (Erz-)Diözesen geltendes kirchliches Gesetz, das die Grundlage für die Arbeitsverhältnisse in der katholischen Kirche und ihrer Caritas bildet. Es wird von der Deutschen Bischofskonferenz als Rahmenordnung beschlossen und von den mit Gesetzgebungsbefugnis ausgestatteten (Erz-)Bischöfen (can. 391 CIC) jeweils für ihre (Erz-)Diözese als Kirchengesetz in Kraft gesetzt.

Damit decken sich der Geltungsbereich dieser Ordnung und der Geltungsbereich der Grundordnung. Für kirchliche Arbeitsverhältnisse nach der Grundordnung gilt das Mitarbeitervertretungsrecht nach dieser Ordnung. Es kommt für die Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts auf die Zuordnung eines Rechtsträgers zur Kirche mit ihrem staatskirchenrechtlich geformten Arbeitsrecht an. Siehe dazu Rn 32ff. und 46ff.

Für katholische Einrichtungen im **Ausland** findet diese Ordnung keine Anwendung; etwas anderes gilt nur dann, wenn eine ausländische Stelle Teil einer inländischen Einrichtung ist und damit gemeinsam mit ihr eine Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts darstellt.

Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer inländischen Einrichtung für eine befristete Zeit in das Ausland entsandt werden, ist die inländische Mitarbeitervertretung weiter zu beteiligen.¹

- 4 Nach **Art. 8 GrO** stellt diese Mitarbeitervertretungsordnung die kirchliche Betriebsverfassung für kirchliche Arbeitsverhältnisse dar. Danach wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelungen Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers in den Einrichtungen beteiligt werden. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung.

Es geht damit in kirchlichen Einrichtungen zunächst um die gemeinsame Aufgabe von Dienstgebern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Sendungsauftrag der Kirche. Dabei wird den Arbeitsverhältnissen in den kirchlichen Einrichtungen das verfassungsrechtlich geschützte² Leitbild der Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt. Zudem wird – wie im staatlichen Recht – durch die Beteiligungsrechte dieser Ordnung die Abhängigkeit ausgeglichen, in die sich jeder Beschäftigte begibt, der Arbeit innerhalb einer fremdbestimmten Organisation leistet. Dies beruht auf dem Gedanken einer Teilhabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungen, die von einer Mitarbeitervertretung als kollektive Interessenvertretung ausgeübt wird. Die Ordnung stellt hierfür ein differen-

1 Vgl. zum BetrVG Fitting, BetrVG, § 1 Rn 12; zum PersVG Lorenzen, PersVG, 1 Rn 28.

2 BVerfG in ständiger Rechtsprechung, vgl. Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387.

ziertes System von Informations-, Anhörungs-, Mitberatungs-, und Zustimmungsrechten zur Verfügung. Sie ist als kirchliches Betriebsverfassungsrecht anzuwenden, wenn der Rechtsträger einer kirchlichen Einrichtung entweder nach Absatz 1 unmittelbar unter die Gesetzgebungsbefugnis des Diözesanbischofs fällt oder wenn der Rechtsträger für seine Einrichtungen die Ordnung nach Absatz 2 verbindlich übernommen hat.¹

2 Begriff der Einrichtung, Abs. 1

Der Begriff der Einrichtung in Absatz 1 bezeichnet die Organisationsstruktur, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre **Beteiligungsrechte** nach dieser Ordnung gegenüber dem Dienstgeber **wahrnehmen**. Dies schließt zu kleinteilige, aber auch zu großflächige Organisationseinheiten aus. Dabei sind die kirchlichen Strukturen, insbesondere die pastoralen Gegebenheiten in den Diözesen, zu berücksichtigen.

Die Ordnung knüpft begrifflich an Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen an. Definitionen dafür enthält sie jedoch nicht. Dabei wird ausdrücklich der **Oberbegriff** der Einrichtung(en) verwandt, unter dem alles zu verstehen ist, was in die weiteren Sammelbegriffe der Dienststellen, Einrichtungen und selbständig geführten Stellen gegliedert ist. Diese Sammelbegriffe sind die gemeinsame Bezeichnung für alle denkbaren Organisationseinheiten kirchlicher und caritativer Art, seien es nun Ordinariate, Generalvikariate, Officialate, kirchliche Ämter, Verwaltungs- und Geschäftsstellen, Werke und Institute, Klöster, Fachverbände, Büros und Sekretariate, Akademien, Krankenhäuser und Heime, Kindergärten und Betreuungseinrichtungen, Beratungsdienste und Sozialstationen. Kirchliche Schulen fallen ebenfalls unter den Einrichtungsbegriff des § 1, was in § 54 klarstellend erwähnt wird.

Diese Aufzählung ist hinweisend und keineswegs abschließend. Wie die Bezeichnung auch immer lautet, es handelt sich um eine Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts, wenn es sich um eine Organisationseinheit handelt, mit der ein kirchlicher Rechtsträger seine spezifischen kirchlichen Aufgaben erfüllt.²

Vom Begriff der Einrichtung ist der Begriff des **Rechtsträgers** zu unterscheiden. Ein der Kirche zugeordneter Rechtsträger kann in verschiedenen rechtlichen Formen des kirchlichen oder staatlichen Rechts auftreten, etwa als Körperschaft öffentlichen Rechts, als Verein oder als Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Dieser Rechtsträger ist der Dienstgeber im Sinne des § 2 und kann eine oder mehrere Einrichtungen haben, in denen diese Ordnung Anwendung findet. Sie gilt dann für die Beschäftigten, die in diesen Einrichtungen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 tätig sind. Handelt es sich bei der Einrichtung um die einzige Organisationseinheit, mit der ein kirchlicher Rechtsträger seine Aufgaben erfüllt, sind Einrichtung und Rechtsträger identisch. Hat ein Rechtsträger mehrere rechtlich unselbstständige Einrichtungen, gilt für jede der Einrichtungen diese Ordnung.

Bisweilen **regeln kirchliche Gesetze**, was als Einrichtung nach dieser Ordnung gilt, bzw. Bistümer legen dies in Form von Ausführungsbestimmungen fest.

Dies gilt beispielsweise in einigen Bistümern für neue pastorale Räume. Damit wird auf den Rückgang der Zahl der Kirchenmitglieder sowie der Zahl der Priester reagiert. Es

1 KAGH, Urteil vom 10.2.2012 – M 08/11, ZMV 2012, 332.

2 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 18 Rn 21ff.

werden die klassischen Kirchengemeinden zu größeren Einheiten (Seelsorgeeinheiten oder Pfarrverbände) zusammengefasst, die in der Regel durch Kooperationsvereinbarungen, aber auch als neue eigenständige Rechtsgebilde miteinander verbunden sind. Diese Einheiten können aufgrund des Kirchenrechts eine Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung bilden, selbst wenn weiterhin rechtlich selbstständige Kirchengemeinden Anstellungsträger der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben. Findet eine Fusion statt, ist die neue Einheit im Regelfall eine Einrichtung im Sinne der Ordnung. Auch für Schulen oder Krankenhäuser sind in einigen Bistümern kirchengesetzliche Regelungen zum Einrichtungsbegriff dieser Ordnung erlassen worden.

- 9 Nach § 1a Abs. 2 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich. Siehe dazu die Erläuterungen zu § 1a Abs. 2.

2.1 Die Einrichtung als Organisationseinheit

- 10 Die Einrichtung als organisatorische Einheit ist die maßgebliche Grundlage für die Bildung einer Mitarbeitervertretung. Eine Einrichtung ist bei den (Erz-)Bistümern in der Regel eine Teilorganisation innerhalb eines im kirchlichen Bereich weitgehend nach hierarchischen Prinzipien aufgebauten Verwaltungs- und Dienstleistungsgefüges, im caritativen Bereich in der Regel eine eigene Organisation mit spezifischen Aufgaben in einem Hilfe- oder Dienstleistungsbereich.
- 11 Maßgebend für die Identität der Einrichtung ist die **Einheit der Organisation**, die das Instrument für die Verwirklichung **kirchlicher und caritativer Aufgaben oder Zwecke** darstellt. Sie lässt eine Abgrenzung zu anderen Einrichtungen zu. Die praktische Feststellung, was zu einer bestimmten Einrichtung organisatorisch gehört, ist in der Regel einfacher als eine theoretische Beschreibung, die sich bemüht, denkbare Grenzfälle mit einzubeziehen. Die Erfüllung bestimmter kirchlicher Aufgaben und Zwecke ist eine der Voraussetzungen für die Annahme des Vorliegens einer Einrichtung, vermag aber das Fehlen einer abgrenzbaren organisatorischen Einheit nicht zu ersetzen. Diese Einheit darf nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden. Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen, wie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihren leitenden Kräften, ihrer Organisation oder ihren zur Verfügung stehenden Mitteln.
- 12 Der Einrichtungsbegriff dieser Ordnung korrespondiert mit dem Betriebsbegriff des staatlichen Betriebsverfassungsgesetzes und dem Dienststellenbegriff des staatlichen Personalvertretungsrechts.¹ Der **Betrieb** wird im Betriebsverfassungsrecht als organisatorische Einheit betrachtet, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit den Beschäftigten mit Hilfe vorhandener sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke dauerhaft verfolgt;² maßgebend ist der vom Unternehmer verfolgte arbeitstechnische Zweck, in erster Linie aber die von ihm hergestellte einheitliche Organisation. Kriterium der Abgrenzung ist die Selbstständigkeit der Organisation durch eine einheitliche Leitung, die Arbeitgeberfunktionen ausübt. Die **Dienststelle** im Personalvertretungsrecht ist die einzelne hoheitliche Behörde, die sonstige Verwaltungsstelle oder der die Allgemeinheit versorgende Betrieb, die eine solche Selbstständigkeit nach Auf-

1 KAGH, Urteil vom 27.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283; Urteil vom 28.4.2017 – M 07/2016, ZMV 2017, 206.

2 Ständige Rspr., vgl. BAG, Beschluss vom 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1281.

gabenbereich und Organisation hat, dass der Leiter bei den für eine Beteiligung der Personalvertretung in Betracht kommenden personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten einen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum hat.¹

2.2 Die Merkmale der Organisationseinheit

Eine Einheit der Organisation liegt vor bei einer **Einheit des Rechtsträgers, einer einheitlichen Leitung und einer Einheit der Mitarbeiterschaft**. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Einrichtung einem einzigen Zweck dient oder für mehrere Ziele nebeneinander bestimmt ist.² Es können pastorale, caritative und erzieherische Dienste zu einer Einrichtung vereinigt sein. 13

Maßgeblich ist, dass in einer solchen Einheit eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung gebildet werden kann, die ihre Beteiligungsrechte wahrnehmen kann. Dazu muss auf Dienstgeberseite vor allem ein einheitlicher Leitungsapparat bestehen, der gegenüber der Mitarbeitervertretung und den von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seine Rechte und Pflichten wahrnimmt.³

Die **örtliche Einheit** spielt grundsätzlich keine Rolle. Eine Einrichtung kann an verschiedenen Orten angesiedelt sein und dort auch nicht selbstständige Arbeitsstellen haben. Eine örtliche Einheit bildet lediglich einen Anhaltspunkt für das Vorliegen einer eigenständigen Einrichtung.⁴ Umgekehrt können räumlich weit auseinanderliegende Stellen ein Indiz sein, dass mehrere Einrichtungen vorliegen. Dies ist dann der Fall, wenn die Entfernung einen persönlichen Kontakt zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so erschwert, dass die Mitarbeitervertretung nicht in der Lage ist, ihre Aufgaben in allen Stellen der Einrichtung wahr zu nehmen.⁵ Dabei ist eine Gesamtwürdigung aller für die Erreichbarkeit in Betracht kommenden Umstände vorzunehmen und auf die regelmäßigen Verkehrsverhältnisse abzustellen.⁶

Letztlich kommt es auf das Vorliegen der Merkmale eines einheitlichen Rechtsträgers, einer einheitlichen Leitung und einer einheitlichen Mitarbeiterschaft an.

2.2.1 Die Einheit des Rechtsträgers

Der Normalfall einer **Einheit des Rechtsträgers** ist unproblematisch: Ein einheitlicher Rechtsträger betreibt eine oder mehrere – rechtlich unselbstständige – Einrichtungen. Dieser Rechtsträger der Einrichtung(en) ist Dienstgeber im Sinne der Ordnung (vgl. § 2). Der Anstellungsträger, der mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, und der Einrichtungsträger, in der diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, sind identisch. 14

Eine **fehlende Einheit** des Rechtsträgers schließt die Bildung einer einheitlichen Mitarbeitervertretung grundsätzlich aus. So kann z. B. eine Arbeits-, Aktions- oder Büroge- 15

1 BVerwG, Beschluss vom 3.7.2013 – 6 PB 15/13, PersR 2013, 407.

2 KAGH, Urteil vom 12.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283.

3 KAG Münster, Urteil vom 22.9.2020 – 6/20.

4 KAGH, Urteil vom 12.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283; Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZMV 2014, 99.

5 Zum BetrVG BAG, Beschluss vom 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1282; zu einem weltlichen Unternehmen der Altenhilfe mit 20 räumlich getrennten Einrichtungen BAG, Beschluss vom 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, NZA 2010, 906.

6 KAGH, Urteil vom 28.11.2014 – M 08/14, ZMV 2015, 34.

meinschaft, die von zwei oder mehreren unterschiedlichen Rechtsträgern gebildet wird, auch bei größter organisatorischer Kooperation und bestem Einvernehmen ohne ausdrückliche Vereinbarung keine Grundlage für die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sein.

Im kirchlichen und caritativen Dienst kommt es gelegentlich zu Gemengelagen, in denen in einer Organisationseinheit nebeneinander Beschäftigte der Kirchengemeinde, des Caritasverbandes und gegebenenfalls weiterer Rechtsträger in einem Dienst zusammenwirken. So können für einzelne oder Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund verschiedener Finanzierungsgeber die Funktion des Anstellungsträgers und des Einrichtungsträgers auseinander fallen. Dann ist zu prüfen, ob für den Einrichtungsträger eine faktische Dienstgeberstellung vorliegt (vgl. Rn 16) oder ob ein einheitlicher Rechtsträger durch bloße Zusammenarbeit der Anstellungsträger fehlt. Es kann aber dennoch nach § 1b eine gemeinsamen Mitarbeitervertretung gebildet werden, indem die Mitarbeitervertretungen und die Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung diese Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient.

- 16 Abweichend von dem im Regelfall vorliegenden Grundmuster der Einheit des Rechtsträgers kann der **Anstellungsträger**, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraglich beschäftigt, und der **Einrichtungsträger**, der die Einrichtung tatsächlich betreibt, unterschiedlich sein. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz rechtlicher Zugehörigkeit zu einem bestimmten Rechtsträger in der Einrichtung eines anderen Rechtsträgers tatsächlich eingegliedert sein. Dann kommt es für die Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts auf den Einrichtungsträger und nicht auf den Anstellungsträger an, soweit nicht ein kirchliches Gesetz etwas anderes festlegt. Die Belange der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen von der Mitarbeitervertretung wahrgenommen werden, die am ehesten für deren Interessen tätig werden kann.¹ Das ist die Mitarbeitervertretung, die in der Einrichtung gebildet ist, die die konkreten Bedingungen der Beschäftigung in persönlicher und sachlicher Art festlegt. Voraussetzung dafür ist, dass der **Einrichtungsträger eine faktische Dienstgeberstellung** hat. Dies setzt zumindest mittelbar arbeitsrechtliche Beziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Einrichtungsträger voraus, vergleichbar einem Gestellungsverhältnis. Auch in den Fällen der Abordnung oder Versetzung, die eine selbständige mitarbeitervertretungsrechtliche Bedeutung haben (vgl. § 7), wird nicht auf die rechtlichen Beziehungen, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen, abgestellt, sondern auf das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis; die Betroffenen werden aus einer Einrichtung, der sie früher angehört haben, ausgegliedert, und in eine andere Einrichtung eingegliedert.
- 17 Die Einheit des Rechtsträgers kann auch bedeuten, dass sich dieser **aus mehreren juristischen Personen zusammensetzt („gemeinsamer Betrieb“)**. So können sich mehrere selbstständige Rechtsträger als Verbund zusammenschließen, um eine neue gemeinsame Einrichtung zu bilden, wie eine von mehreren Diözesen auf Landes- oder Bundesebene, von mehreren Kirchengemeinden auf Dekanats- oder Kreisebene sowie von mehreren karitativen Rechtsträgern in einer Region gebildete gemeinsame Trägerschaft einer Einrichtung. Die Beteiligten müssen sich dazu **gesellschaftsrechtlich verbinden**, etwa als

1 Vgl. zum staatlichen Recht: BAG, Beschluss vom 15.10.2014 – 7 ABR 74/12, NZA 2015, 560; BVerwG, Beschluss vom 22.9.2015 – 5 P 12/14, ZTR 2016, 599.

BGB-Gesellschaft. Dies kann ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen und sich auch aus den tatsächlichen Umständen ergeben. Nicht ausreichend ist eine bloße Zusammenarbeit mehrerer juristischer Personen. Maßgebend ist auch, dass der **Kern der Dienstgeberfunktion im personellen Bereich** von **derselben institutionellen Leitung** ausgeübt wird. Dazu müssen sich die beteiligten Träger zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. In diesen Fällen ist der neu gebildete Verbund einheitlicher Rechtsträger und damit Dienstgeber im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts. Grundet beispielsweise ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform der gGmbH eine rechtlich eigenständige Tochtergesellschaft, von der er Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entleiht, haben dabei beide Träger ihren Sitz im gleichen Gebäude, werden deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einer gemeinsamen Zentralverwaltung mit gemeinsamer Personalverwaltung betreut und ist die Geschäftsführung auch personell identisch, besteht eine einheitliche Leitung für eine gemeinsame Einrichtung.¹

Für die Feststellung, ob ein solcher gemeinsamer Betrieb vorliegt, bestehen in § 1 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 BetrVG Vermutungstatbestände, die aber auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nicht anwendbar sind. Jedoch kann die **Rechtsprechung** des Bundesarbeitsgerichts zum gemeinsamen Betrieb im Betriebsverfassungsrecht herangezogen werden, die weiterhin gilt.² Danach ist von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden. Dazu müssen sich die beteiligten Unternehmen zumindest konkludent zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben. Es müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Dafür ist maßgebend, ob ein den einzelnen Arbeitgeber übergreifender Personaleinsatz praktiziert wird, der charakteristisch für den normalen Betriebsablauf ist.

Bei einem Rechtsträger, der sich aus mehreren juristischen Personen zusammensetzt, kann eine **gemischte Trägerschaft** eines kirchlichen Rechtsträgers mit einem privatrechtlichen Unternehmen oder mit einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft entstanden sein. Dann ist zu klären, ob die gemeinsame Einrichtung der Kirche zugeordnet ist, also nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck und ihrer Aufgabe entsprechend berufen sei, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. Siehe dazu Rn 86ff.

2.2.2 Die Einheit der Leitung

Ein zentrales Merkmal für das Vorliegen einer Einrichtung als Organisationseinheit ist neben der Einheit des Rechtsträgers eine **einheitliche Leitung**, die dem Rechtsträger zugeordnet ist und eine Dienstgeberfunktion gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausübt.³ Es ist darauf abzustellen, wer gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die wesentlichen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten trifft.

1 KAG Bayern, Urteil vom 22.8.2008 – 7 MV 08, ZMV 2009, 106.

2 BAG, Urteil vom 20.5.2021 – 2 AZR 560/20, NZA 2021, 1096.

3 KAGH, Urteil vom 12.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283; Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZMV 2014, 99; Urteil vom 28.4.2017 – M 07/16, ZMV 2017, 206.

Der Grad der Verselbstständigung einer Organisationseinheit kommt im Umfang der Leitungsbefugnisse zum Ausdruck.¹ Erforderlich ist, dass die **Einrichtung „selbstständig“ geführt** wird. Es kommt vor allem auf die Selbständigkeit der Entscheidungen der Leitung in personellen und sozialen, weniger in den wirtschaftlichen Angelegenheiten an.

Die Leitung kann ein- oder mehrstufig organisiert sein. Die einstufige Leitung trägt die Verantwortung für alle Aufgaben, bei der mehrstufigen sind die Aufgaben unterschiedlich zugeordnet, die Letztverantwortung liegt auf der höchsten Stufe. Dies ist z.B. der Fall bei einer zentralen Betriebsführungsgesellschaft mit örtlichen Leitungen in den einzelnen Häusern. Dies verändert jedoch nicht die Identität der Einrichtung. Die Leitung einer selbstständig geführten Einrichtung braucht nicht identisch zu sein mit der Leitung eines Rechtsträgers mit mehreren Einrichtungen. Die Identität der Einrichtung bleibt bestehen, auch wenn der Rechtsträger zentral die Personalverwaltung organisiert; eine relative Selbstständigkeit genügt.²

- 21 An der Wahrnehmung dieser maßgeblichen Dienstgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten durch eine einheitliche Leitung fehlt es bei Formen der unternehmerischen Zusammenarbeit zwischen Dienstgebern, bei denen die Mitarbeiter nur von ihren jeweiligen Anstellungsträgern bei anderen Rechtsträgern eingesetzt werden. Vollzieht sich beispielsweise der Einsatz der Mitarbeiter in der Einrichtung eines anderen Dienstgebers auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrags, bleiben diese mitarbeitervertretungsrechtlich unverändert ihrem Anstellungsträger zugeordnet, wenn dieser ihnen gegenüber allein weisungsbefugt ist.
- 22 In bestimmten Fällen wird die **einheitliche Leitung aufgehoben**, beispielsweise wenn die Servicebereiche eines Krankenhauses aus der bisherigen gemeinsamen Leitung herausgenommen und mit Teilen anderer Einrichtungen unter einer neuen Leitung desselben Rechtsträgers zusammengefasst. Da der Kern des mitarbeitervertretungsrechts darin besteht, an Maßnahmen des Dienstgebers mitzuwirken, kommt eine Beteiligung nach dieser Ordnung nur an der Stelle in Betracht, an der die Maßnahmen des Dienstgebers getroffen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind demnach ihrer jeweiligen Leitung zugeordnet und daher auch dort mitarbeitervertretungsrechtlich zuzuordnen. In diesen Fällen wird deshalb regelmäßig ein Wechsel des Rechtsträgers (vgl. Rn 24ff.) vorliegen.

2.2.3 Die Einheit der Mitarbeiterschaft

- 23 Schließlich kommt es für die Einheit der Organisation auf die **Einheit der Mitarbeiterschaft** an.

Wird ein Teil der Mitarbeiterschaft aus einer Einrichtung **ausgegliedert**, so zählt dieser Teil nicht mehr zu der bisherigen Organisation. Werden andererseits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbständiger Einrichtungen in eine andere Organisation **eingegliedert**, so werden sie Teil derselben und verlieren damit ihren bisherigen Status. Dann liegt ein **Wechsel des Rechtsträgers** vor (vgl. Rn 24ff.).

Eine **räumliche Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen** muss nicht zwangsläufig zur Aufhebung ihrer Selbständigkeit führen, da nicht der Ort der Arbeitsstätte, sondern der Erhalt der Organisation maßgebend ist. Siehe dazu auch Rn 13. Wird also eine Einrichtung geschlossen, um sie an einer anderen Stelle neu zu errichten, so

1 Zum BetrVG BAG, Beschluss vom 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1281.

2 KAGH, Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZMV 2014, 99.

liegt keine neue Einrichtung vor, es sei denn, die Mitarbeiterschaft hat sich grundlegend verändert. Bei Fehlen dieser Identität ist von einer neuen Einrichtung auszugehen, auch wenn die alte Organisation erhalten bleibt und der bisherige Zweck weiterverfolgt wird.

2.3 Strukturveränderungen durch rechtliche Umgestaltungen

Der Einrichtungsbegriff erfährt durch eine steigende Tendenz zu rechtlichen Verselbstständigungen, zu Fusionen und zu Kooperationen eine neue Dimension.¹ Kirchliche und caritative Einrichtungen sind nicht mehr generell in die Kirche hierarchisch eingebunden oder unmittelbarer Teil eines kirchlichen Rechtsträgers. Aufgrund zurückgehender Kirchensteuerermittel im Bereich der Kirche und zurückgehender Finanzierungsbereitschaft der öffentlichen Hand im Bereich der Caritas hat sich die ökonomische Situation kirchlicher und caritativer Einrichtungen verändert. Die Bistümer verändern die ortskirchlichen Strukturen, um die pastorale, organisatorische und wirtschaftliche Effektivität und Nachhaltigkeit in der Pastoral zu verbessern. Die Rechtsträger suchen aus betriebswirtschaftlichen Gründen einer effizienteren Aufgabenerledigung und einer besseren Konkurrenzfähigkeit sowie zur Differenzierung der Struktur oder aus finanziellen Gründen für ihre kirchlichen oder caritativen Einrichtungen im Ganzen oder zum Teil neue und selbständige Organisationseinheiten mit entsprechenden Rechtsformen. Damit wird auch auf die zurückgehende Zahl von aktiven Ordensmitgliedern ordenseigener Einrichtungen reagiert. Die dadurch vorgenommenen Veränderungen bedeuten, dass kirchliche oder caritative Einrichtungen bzw. Teile von ihnen in rechtlich verselbständigte Einrichtungen eingebracht oder umgewandelt werden; dies erfolgt in Gestalt verschiedener Rechtsformen: gemeinnützige oder nicht gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eingetragener Verein, kirchliche oder bürgerlich-rechtliche Stiftung, Aktiengesellschaft mit Varianten von beherrschenden und abhängigen Unternehmen und Einrichtungen.

Die Bistümer beispielsweise gestalten die bestehenden Pfarreien zu größeren pastoralen Einheiten um.² Im Krankenhausbereich führen pauschalierte Leistungsentgelte zu einer Verzahnung unterschiedlicher Leistungssparten durch integrierte Versorgung, zu gewachsenen Anforderungen in der Qualitätssicherung und zu einer spürbaren Verschärfung des Wettbewerbs. Der medizinisch-technische Fortschritt und die zunehmende Digitalisierung erfordern eine verstärkte Investitionskraft. Einige Bundesländer haben Anreize zu Kooperationen und Fusionen gesetzt, insbesondere im Bereich der Förderung von Versorgungszentren und Versorgungsschwerpunkten; sie führen zu Kooperationsmaßnahmen bis hin zu gesellschaftsrechtlichen Fusionen. Für andere werden Kooperationen zu einer strategischen Option für die Wahrung der Zukunftsfähigkeit.

Diese faktischen Gegebenheiten sind in das Mitarbeitervertretungsrecht einzuordnen. Dabei ist das kirchliche Arbeitsrecht nicht Selbstzweck, sondern adäquate rechtliche Form für den Sendungsauftrag der Kirche und ihre vielfältigen Dienste. Gleichzeitig hat es aber auch ordnende Funktionen bei der Gestaltung kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse durch Beteiligung der Mitarbeitenden.

1 Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Arbeitshilfen, Nr. 209, herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 2007; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 5 Rn 18ff.; Fuhrmann, KuR 2005, 175; Schmiemann, KuR 2007, 195; Jousen, KuR 2009, 1.

2 Dazu Menges, ZMV 2011, 234.

2.3.1 Freiheit der Trägerform

- 25 Für kirchliche Rechtsträger besteht die **Wahlfreiheit**, eine beliebige, den eigenen Zwecken angepasste **Rechtsform** zu wählen. Auch muss der Rechtsträger seinem äußeren Erscheinungsbild oder Namen nach nicht als kirchliche oder caritative Einrichtung erkennbar sein. Zur Sicherung kirchlicher, gesellschaftsrechtlicher, betriebswirtschaftlicher, finanzieller oder haftungsrechtlicher Belange kann eine spezifische Rechtsträgerschaft geschaffen werden.

Das **Bundesverfassungsgericht**¹ betont, dass alle der Kirche „zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform“ dazugehören, „wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis, ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen.“ Das gilt „auch für andere selbständige oder unselbständige Vereinigungen, wenn und soweit ihr Zweck die zumindest partielle Pflege oder Förderung eines religiösen Bekenntnisses oder die Verkündigung des Glaubens ihrer Mitglieder ist“. Die Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts ist also nicht abhängig von der Rechtsform der Einrichtung. Diese müssen der Kirche aber so nahe stehen, dass sie teilhaben an der Verwirklichung eines Stücks Auftrags der Kirche im Geist christlicher Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der christlichen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche stehen.

Ob rechtlich verselbstständigte Einrichtungen auch kirchliche Einrichtungen im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts sind, entscheidet sich also mit der Frage nach der **Zuordnung** dieser Einrichtungen zur katholischen Kirche. Der Kirche zugeordnete Einrichtungen können im Bereich des Arbeitsrechts das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV in Anspruch nehmen und damit das Mitarbeitervertretungsrecht anwenden.

Für das Bundesverfassungsgericht ist jedoch „unabdingbar“, dass die **religiöse Zielsetzung** das bestimmende Element der Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung ist.²

Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienende Einrichtungen ist der enge Zusammenhang zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben. Dies gilt vor allem für Einrichtungen, die wie andere Wirtschaftssubjekte auch, am marktwirtschaftlichen Geschehen teilnehmen und bei denen der durch das Grundgesetz geschützte religiöse Auftrag der Kirche in der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen, vorwiegend gewinnorientierten Erwägungen erkennbar in den Hintergrund tritt; vgl. dazu Rn 82ff.

2.3.2 Formen der Veränderungen

- 26 Die Verlagerung bestimmter Aufgaben, die bisher innerhalb einer bestehenden Einrichtung wahrgenommen wurden, auf einen **neuen, erst zu bildenden Rechtsträger** (internes Outsourcing) kann zu Veränderungen der bisher bestehenden Mitarbeitervertretung führen. Dabei wird für Teilaufgaben einer Einrichtung ein neuer Rechtsträger gebildet, dem das Erbringen dieser Leistungen übertragen wird. Dies gilt beispielsweise für die sog. Servicebereiche einer Einrichtung, wie Reinigungsdienst, Küche, Wäscherei.

Die Verlagerung bestimmter Aufgaben kann aber auch auf einen **anderen, bereits bestehenden Rechtsträger** (externes Outsourcing) erfolgen. Dann werden regelmäßig Dienste der Einrichtung organisatorisch ausgegliedert, indem diese Leistungen auf einen

1 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581; Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, Rn 92, NZA 2014, 1387.

2 BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387.

bestehenden Dritten übertragen werden. So kann der Rechtsträger einen Teil der Einrichtung stilllegen, verkaufen oder mit einem anderen Einrichtungsteil zusammenlegen.

Für eine bestehende Einrichtung kann sich auch die **Form der Rechtsträgerschaft** ändern. So kann das bisher als rechtlich unselbstständiger Teil eines Verbandes geführte Altenheim in die Rechtsform einer gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung rechtlich verselbständigt werden. Ein bisher in Form eines eingetragenen Vereins geführtes Krankenhaus kann als Stiftung weitergeführt werden. Findet ein Übergang einer Einrichtung von einem kirchlichen Rechtsträger zu einem anderen kirchlichen Rechtsträger statt, hat dies jedoch keine Auswirkungen die Anwendung dieser Ordnung.¹

Bei **Fusionen** erfolgt die Übertragung des gesamten Vermögens eines oder mehrerer Rechtsträger im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf einen anderen Träger. Zwei oder mehrere rechtlich selbständige Träger werden zu einem Rechtsträger zusammengeführt. Es geht also zumindest einer der beteiligten Träger völlig unter, indem es sein gesamtes Vermögen auf einen anderen Rechtsträger überträgt. Schließlich kann der Fall der Gesamtrechtsnachfolge **durch Gesetz** vorliegen. Dies erfolgt kirchenrechtlich per Dekret, wenn die Folgen lediglich die innerkirchliche Organisationsstruktur betreffen. Es bedarf eines (auch) säkular wirkenden Rechtsaktes, wenn anstelle der im Arbeitsvertrag mit einem katholischen Bistum in Bezug genommenen benannten KODA-Regelungen die Regelungen einer anderen KODA anwendbar sein sollen.²

Diese Veränderungen erfolgen entweder durch eine schuldrechtliche Übertragung von einzelnen Rechten und Pflichten an Dritte (**Einzelrechtsnachfolge**) oder durch eine gesellschaftsrechtliche Umgestaltung (**Gesamtrechtsnachfolge**). 27

Die Einzelrechtsnachfolge ist die rechtsgeschäftliche Veränderung von Organisationen, etwa durch Verkauf oder Verpachtung. Die Gesamtrechtsnachfolge geschieht auf der Grundlage des Umwandlungsgesetzes, das die gesellschaftsrechtlichen und die arbeitsrechtlichen Folgen regelt, und zwar durch Verschmelzung, durch Spaltung (Aufspaltung, Abspaltung, Ausgliederung), durch Vermögensübertragung oder durch Formwechsel (§ 1 Abs. 1 UmwG).

Die Grundform der **Verschmelzung** ist die Übertragung des Vermögens eines oder mehrerer Rechtsträger (übertragende Rechtsträger) als Ganzes auf einen anderen bestehenden Rechtsträger (übernehmender Rechtsträger) im Wege der Aufnahme (§ 2 Nr. 1 UmwG) oder bei der Schaffung einer neuen Gesellschaft im Wege der Neugründung.

Der Begriff der **Spaltung** kann inhaltlich Verschiedenes mit unterschiedlich rechtlicher Einordnung bedeuten. Es betrifft den Rechtsträger, nicht notwendigerweise die Einrichtung mit ihrer Arbeitsorganisation. Bei der Aufspaltung (§ 123 Abs. 1 UmwG) erlischt der übertragende Rechtsträger. Er teilt sein gesamtes Vermögen auf und überträgt es jeweils als Ganzes auf mindestens zwei andere schon bestehende (§ 126 UmwG) oder neu gegründete Rechtsträger (§ 135 UmwG). Bei der Abspaltung (§ 123 Abs. 2 UmwG) bleibt der bestehende Rechtsträger bestehen und überträgt nur bestimmte Vermögensteile, insbesondere Betriebe oder Betriebsteile, auf mehrere schon bestehende oder neu gegründete Rechtsträger. Bei einer Ausgliederung (§ 123 Abs. 3 UmwG) liegt das bekannte Outsourcing vor. Bei einem Formwechsel erhält ein Rechtsträger eine andere Rechtsform.

1 KAGH, Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZMV 2014, 99; es gilt jedoch § 613a BGB, dazu Höller, ZAT 2021, 4.

2 BAG, Urteil vom 13.11.2002 – 4 AZR 73/01, NZA 2004, 274.

2.3.3 Folgen der Veränderungen

- 28 Plant ein Rechtsträger für seine Einrichtung gesellschaftsrechtliche Veränderungen, sind die **Beteiligungrechte** der Mitarbeitervertretung nach §§ 27, 27a, 29 und 36 Abs. 1 Nr. 11 dieser Ordnung zu beachten.¹

Wird durch eine rechtsgeschäftliche Übertragung oder eine gesellschaftsrechtliche Umgestaltung eine neue kirchliche Einrichtung im Sinne dieser Bestimmung gebildet, ist für diese eine **neue Mitarbeitervertretung** zu wählen, soweit die Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 vorliegen, da sich die Zuständigkeit der bisherigen Mitarbeitervertretung nicht auf die neue Einrichtung erstreckt.

Ob die neue Einrichtung kirchlich im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ist, entscheidet sich mit der Frage nach der Zuordnung dieser Einrichtung zur katholischen Kirche (vgl. Rn 46ff.). Das ist von besonderer Bedeutung bei einer Fusion zwischen einem kirchlichen und einem weltlichen Träger (vgl. Rn 86ff.).

Für die bisherige Einrichtung bleibt die **bisherige Mitarbeitervertretung** bestehen, wenn sie im Wesentlichen erhalten bleibt, insbesondere die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um weniger als die Hälfte und weniger als 50 Personen gesunken ist (vgl. § 13 Abs. 3 Nr. 1). Hat sich dagegen die Identität der Einrichtung durch die Veränderung gewandelt, ist eine neue Mitarbeitervertretung zu wählen, soweit die Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 vorliegen.

- 29 Im Fall der **Eingliederung von Einrichtungsteilen** in eine bereits bestehende Einrichtung mit einer Mitarbeitervertretung besteht kein Problem in der Kontinuität der einrichtungsbezogenen Interessenvertretung. Die bestehende Einrichtung wird durch die eingegliederte Mitarbeiterschaft vergrößert. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn sich die Einheit des Rechtsträgers, die einheitliche Leitung oder die Einheit der Mitarbeiterschaft ändert. Dann ist eine neue Mitarbeitervertretung zu wählen.

Bei einer **rechtlichen Verselbstständigung** einer bisher unselbstständigen Einrichtung oder bei einem Wechsel der Rechtsträgerform bleibt in der Regel die Identität der Einrichtung erhalten. Die Mitarbeitervertretung bleibt deshalb bestehen, der erstmalig gebildete oder der neue Rechtsträger übernimmt die Funktion des alten Trägers. Die bisherige Mitarbeitervertretung setzt ihre Tätigkeit fort. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn sich die Einheit des Rechtsträgers, die einheitliche Leitung oder die Einheit der Mitarbeiterschaft ändert; dann ist ebenfalls eine neue Mitarbeitervertretung zu wählen.

Führt die Veränderung durch die Übertragung oder die gesellschaftsrechtliche Umwandlung einer bisher einheitlichen Einrichtung zur **Entstehung neuer organisatorisch verselbständigter Einrichtungsteile**, so gilt die bisherige mitarbeitervertretungsrechtliche Zuordnung infolge des Verlustes der Identität der Einrichtung nicht mehr weiter. Für diesen Fall besteht ein **Übergangsmandat** für die vor der Übertragung oder Spaltung bestehende Mitarbeitervertretung nach § 13d. Wird also eine Einrichtung gespalten, so bleibt danach deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt nach § 13d Abs. 2 die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und

1 Dazu Witt, ZAT 2021, 17.

Mitarbeiter größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. Dies gilt auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Einrichtungen und Teilen von Einrichtungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt (§ 13d Abs. 3).

Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so handelt die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung als Mitarbeitervertretung im Übergangsmandat (§ 13d Abs. 4).

Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt nach § 13e deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist (**Restmandat**).

Für Maßnahmen zum **Ausgleich** und zur **Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen** wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung der bisherigen Einrichtung oder wesentlicher Teile davon hat die Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO.

Eine Organisation kann durch **Eigentumswechsel** in den kirchlichen und damit **in den Anwendungsbereich des Mitarbeitervertretungsrechts** gelangen. Dazu bedarf es einer Vereinbarung zwischen dem seine rechtliche Selbständigkeit behaltenden Rechtsträger und einer kirchenamtlichen Stelle über die kirchliche Anerkennung bzw. über die dazu notwendigen Voraussetzungen, da die Anerkennung selbst ein einseitiger kirchlicher Akt ist. Sie wird dann durch die Übernahme zu einer kirchlichen Einrichtung, ohne Rücksicht darauf, ob die Mehrzahl der in ihr Beschäftigten sich arbeitsvertraglich zu den Zielen der Arbeit einer kirchlichen Einrichtung bekannt haben.¹ 30

Wird also der Betrieb oder die Dienststelle eines privaten oder staatlichen Rechtsträgers, bei dem bisher das Betriebsverfassungsrecht oder das Personalvertretungsrecht maßgebend war, durch einen kirchlichen Rechtsträger übernommen, um dort beispielsweise in Gestalt der Krankenpflege tätige Nächstenliebe zu üben und damit ein Stück Auftrag der Kirche in der Welt wahrzunehmen, so wird das Krankenhaus allein durch den Trägerwechsel mit dem Tag der Übernahme zu einer karitativen Einrichtung der Kirche, auf die nach § 118 BetrVG das Betriebsverfassungsgesetz oder nach § 112 BPersVG bzw. nach entsprechenden Landesgesetzen die Personalvertretungsgesetze keine Anwendung finden. Mit dem Wechsel ist ein bestehender Betriebs- oder Personalrat aufgelöst und eine Mitarbeitervertretung zu bilden, weil die gesetzlichen Voraussetzungen für das bisherige Organ entfallen sind.² Die Kirchengenossenschaft führt zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts, da die Anwendung der Ordnung nach Art. 8 GrO wesentlicher Bestandteil des kirchlichen Arbeitsrechts ist.

Bei Veränderungen durch eine rechtsgeschäftliche Übertragung oder eine gesellschaftsrechtliche Umgestaltung, in denen eine **kirchliche Einrichtung an einen privaten oder staatlichen Träger übergeben** wird, und bei Fremdvergaben, in denen eine bestimmte (Teil-)Aufgabe von einem regelmäßig privaten Unternehmen übernommen wird, kann für die betreffenden Bereiche das kirchliche Arbeitsrecht und damit das Mitarbeitervertretungsrecht nicht mehr angewendet werden, da die Zuordnung des anderen Rechtsträgers zur Kirche fehlt. Die Voraussetzungen der §§ 118 BetrVG, 112 BPersVG bzw. ent- 31

¹ Weth/Wern, NZA 1998, 118; Reichold ZAT 2019, 170; Holler, ZAT 2021, 4.

² BAG, Beschluss vom 9.2.1982 – 1 ABR 36/80, NJW 1982, 1894.

sprechender Landesgesetze liegen nicht vor, es gilt das Betriebsverfassungs- oder das Personalvertretungsrecht. Die Arbeitsverhältnisse gehen in ihrer bisherigen Gestalt über, sie werden mit ihrem bisherigen Inhalt Gegenstand der Vertragsbeziehung zwischen dem Beschäftigten und dem neuen Arbeitgeber.

Ein Übergangsmandat der Mitarbeitervertretung besteht nicht, da eine dem § 13d Abs. 4 entsprechende Vorschrift in den staatlichen Gesetzen fehlt.¹

Bei einer solchen Veränderung ist für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig **§ 613a BGB** zu beachten. Mit dieser Bestimmung soll vor allem der soziale Besitzstand der Beschäftigten erhalten und ein lückenloser Bestandsschutz gewährleistet werden. Die bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen gelten gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB i.V.m. dem Dienstvertrag, der auf ein bestimmtes Regelwerk oder bestimmte Arbeitsvertragsbedingungen verweist, weiter.² Jedoch gilt die Bestimmung des § 613a BGB auch für die Übernahme einer kirchlichen Einrichtung durch einen anderen kirchlichen Rechtsträger.³ Bei einer Gesamtrechtsnachfolge durch Gesetz ist der Rechtsübergang dagegen vom Anwendungsbereich des § 613a BGB ausgeschlossen.

3 Kirchliche Rechtsträger, Abs. 1 Nr. 1 bis 6

- 32 Die Ordnung wendet sich zunächst an kirchliche Rechtsträger gemäß Absatz 1 Nr. 1 bis 6, die Einrichtungen der oben genannten Art betreiben. Die Aufzählung der Rechtsträger entspricht den kirchlichen Strukturen in den (Erz-)Diözesen.

Die Bestimmung regelt in Absatz 1, für welche Einrichtungen die Ordnung unmittelbar gilt. Die **Zuordnung** dieser Rechtsträger mit ihren Einrichtungen zur katholischen Kirche dürfte unbestritten sein. Die Einrichtungen sind ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet und der ordnende Einfluss der Kirche gewährleistet auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtungen mit den kirchlichen Vorstellungen.

3.1 Einrichtungen der (Erz-)Diözesen, Abs. 1 Nr. 1

- 33 Die Ordnung gilt nach **Absatz 1 Nr. 1** für die Einrichtungen der (Erz-)Diözesen. Das höchste kirchliche Amt in einem (Erz-)Bistum ist das des (Erz-)Bischofs, so dass diejenigen **Einrichtungen, die der (Erz-)Bischof zur Unterstützung seiner eigenen Aufgaben gebildet hat**, an erster Stelle genannt sind. Gleichzeitig kommt darin zum Ausdruck, dass auch im Zuständigkeitsbereich des (Erz-)Bischofs die Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattfindet.

Durch die Nennung allein der (Erz-)Diözesen werden alle Einrichtungen erfasst, die auf dieser Ebene als bischöfliche Dienststellen zentral errichtet und in die Diözese eingegliedert sind. Im Einzelnen sind hierunter zu verstehen beispielsweise das bischöfliche Generalvikariat oder Ordinariat, das Offizialat, sonstige organisatorisch selbständige bischöfliche Stellen, Schulen, Bildungshäuser, Akademien oder rechtlich unselbstständige Eigenbetriebe.

1 Reichold, ZAT 2019, 170; a.A. Pleßner, ZMV 2007, 233.

2 BAG, Urteil vom 22.2.2012 – 4 AZR 24/10, ZTR 2012, 438; Urteil vom 25.8.2016 – 8 AZR 53/15, NZA-RR 2017, 123.

3 KAGH, Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZMV 2014, 99.

Nicht unter Nr. 1 fallen diözesane Einrichtungen, die als selbstständige juristische Person des kirchlichen Rechts errichtet sind (can. 116 CIC), wie dies ein Domkapitel oder ein kirchlicher Stuhl sein können; dann ist Absatz 1 Nr. 5 heranzuziehen. **Nicht** unter Nr. 1 fallen auch Einrichtungen, die dem Bereich der kirchlichen Verbände zuzuordnen sind, wie dies bei als Diözesanstelle oder -werk bezeichneten Einrichtungen der Fall sein kann; in der Regel liegt dann ein Anwendungsfall des Absatz 2 vor. 34

3.2 Einrichtungen der Kirchengemeinden, Abs. 1 Nr. 2

Die Ordnung gilt weiterhin nach **Absatz 1 Nr. 2** für die Einrichtungen der **Kirchengemeinden**. Sie werden im kanonischen Recht als Pfarreien (can. 515 CIC) bezeichnet und sind die vom (Erz-)Bischof errichteten, im Regelfall kleinsten örtlichen Einheiten, die kirchenamtlich verfasst sind. Dazu gehören Dienststellen und Einrichtungen wie das Pfarrbüro oder der Kindergarten, aber auch unmittelbar einer Kirchengemeinde zugeordnete Altenheime, Sozialstationen oder Jugendbegegnungsstätten. 35

Daneben kann die Kirchengemeinde in ihrem Zuständigkeitsbereich **zusätzliche selbstständige Rechtsträger** errichten, etwa für den Betrieb eines Krankenhauses oder eines Altenheims; dann ist Absatz 2 heranzuziehen.

Unterhalb der Kirchengemeinden gibt es keine weitere Aufteilung in der Rechtsträgerschaft mehr. Unselbstständige Seelsorgestellen können **nicht** Rechtsträger von Einrichtungen sein, selbst wenn dem Stelleninhaber selbstständige amtliche Befugnisse für seinen Bereich übertragen sind. Die Rechtsträgerschaft von solchen Einrichtungen liegt dann, wenn nicht ein Fall nach Nr. 1 oder Nr. 3 vorliegt, bei der zuständigen Kirchengemeinde.

Nicht unmittelbar von Absatz 1 Nr. 2 erfasst sind neue pastorale Räume in der Form von **Seelsorgeeinheiten** oder Seelsorgebereichen, wenn die Kirchengemeinden als selbstständige Rechtsträger erhalten bleiben. Es kann jedoch in einer Diözese durch kirchliches Gesetz festgelegt sein, dass alle Kirchengemeinden einer Seelsorgeeinheit gemeinsam eine Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts bilden oder bilden können. Auch kann unter den beteiligten Gemeinden eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 1b entstehen. 36

3.3 Einrichtungen der Kirchenstiftungen, Abs. 1 Nr. 2

Auch für **Kirchenstiftungen** gilt nach **Absatz 1 Nr. 2** das Mitarbeitervertretungsrecht nach dieser Ordnung. Sie bestehen in einigen Diözesen als eigenständige Rechtsträger für pfarrliche und überpfarrliche Aufgaben, die über eigene Einrichtungen verfügen. Unter den Begriff fallen auch solche Rechtsträger, die als Pfründe eingerichtet sind. 37

3.4 Einrichtungen der Kirchengemeindeverbände, Abs. 1 Nr. 3

Diese Ordnung gilt nach **Absatz 1 Nr. 3** für Einrichtungen der Verbände von Kirchengemeinden, soweit diese Kirchengemeindeverbände einen eigenständigen Rechtsträger bilden und eigene Einrichtungen betreiben. Sie entstehen durch Zusammenschluss mehrerer Kirchengemeinden, die rechtlich selbstständig bleiben und sich nur zur Erledigung bestimmter gemeinsamer, in der Regel überpfarrlicher Zwecke zusammenfinden. Dies geschieht häufig auf Dekanatsebene. 38

- 39 Dies ist **nicht** zu verwechseln mit Seelsorgeeinheiten oder Seelsorgebereichen, wenn die Kirchengemeinden als selbstständige Rechtsträger erhalten bleiben. Dann findet auf kirchengesetzlicher Grundlage eine pastorale Zusammenarbeit der beteiligten Gemeinden statt, ein eigenständiger (neuer) Rechtsträger wird jedoch nicht gebildet.

3.5 Einrichtungen der Diözesan-Caritasverbände und deren Gliederungen als öffentliche juristische Person des kanonischen Rechts, Abs. 1 Nr. 4

- 40 Nach **Absatz 1 Nr. 4** unterliegen Einrichtungen der **Diözesan-Caritasverbände** mit ihren Gliederungen dem unmittelbaren Geltungsbereich der Ordnung, soweit sie den **Status einer öffentlichen juristischen Person nach dem kanonischen Recht** haben. Dazu muss der Diözesan-Caritasverband gemäß can. 116 § 1, 313 CIC als öffentlicher kirchlicher Verein errichtet worden sein. Maßgebend ist die Errichtung durch die Kirche selbst, also gemäß can. 116 § 1, 301 § 3 CIC als **konstitutiver Errichtungsakt** durch die zuständige kirchliche Autorität. Dies ist für Diözesan-Caritasverbände der (**Erz-)**Bischof nach can. 312 § 1 Nr. 3 CIC, in dessen (Erz-)Bistum der Diözesan-Caritasverband als öffentlicher kirchlicher Verein tätig sein wird. So errichtete Diözesan-Caritasverbände und ihre Gliederungen fallen unmittelbar in den Geltungsbereich des jeweiligen diözesanen Mitarbeitervertretungsrechts; andernfalls ist Absatz 2 anzuwenden.

Von einem solchen Errichtungsakt ist **zu unterscheiden** die kirchenrechtliche Genehmigung der Satzung der Diözesan-Caritasverbände als Verein und deren Veränderungen gemäß can. 314 CIC.

3.6 Einrichtungen sonstiger öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts, die dem Diözesan-Bischof unterstellt sind, Abs. 1 Nr. 5

- 41 Die Ordnung gilt nach **Absatz 1 Nr. 5** unmittelbar für Einrichtungen der **sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts, die dem Diözesan-Bischof unterstellt sind**. Es handelt sich um dem jeweiligen Diözesan-Bischof unterstellte und von der kirchlichen Rechtsordnung anerkannte **Träger** von Rechten und Pflichten, die dem Sendungsauftrag der Kirche dienen.

Öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind Institutionen, die aufgrund einer Rechtsvorschrift oder aufgrund einer per Dekret gegebenen besonderen Verleihung nach can. 116 § 1 CIC durch die zuständige kirchliche Autorität errichtet worden sind. Sie sollen einen speziellen kirchlichen Dienst im Hinblick auf das öffentliche Wohl erfüllen und handeln innerhalb ihres Aufgabenbereichs im Namen der Kirche. Wer konkret handelt, wird im Allgemeinen durch Recht oder Satzung geregelt.

Öffentliche juristische Personen sind **beispielsweise** Domkapitel, Priesterseminare (can. 238 CIC), kirchenamtliche Vereine (vgl. Rn 42), Ordensgemeinschaften unter bischöflicher Aufsicht (can. 116 § 1 CIC; vgl. Rn 43), Kirchenstiftungen, kirchliche Universitäten bzw. Seminare oder ein bischöflicher Stuhl.

Dagegen handeln private juristische Personen des kanonischen Rechts nicht im Namen der Kirche, sondern allein nach Maßgabe der jeweiligen Satzung.

Diese öffentlichen Personen des kanonischen Rechts müssen ausdrücklich **dem Diözesanbischof unterstellt** sein. Dazu sind sie durch die Autorität des Diözesanbischofs errichtet.

Dagegen unterliegen öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts, deren errichtende Autorität der Heilige Stuhl ist, z.B. die Orden päpstlichen Rechts, nicht der bischöflichen Gesetzgebung und damit dieser Bestimmung. Sie unterfallen dem Absatz 2.

3.6.1 Öffentliche kirchliche Vereine

Zu den öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts gemäß Absatz 1 Nr. 5 gehören auch die **öffentlichen kirchlichen Vereine gemäß can. 312 bis 320 CIC**. Sie werden von den zuständigen kirchlichen Autoritäten **errichtet**, damit sie eine bestimmte Aufgabe im Namen der Kirche verfolgen (can. 301 § 3, 116 § 1 CIC). Sie besitzen kraft der Errichtung **Rechtspersönlichkeit** nach kanonischem Recht und werden oft umgangssprachlich als kirchenamtliche Vereine bezeichnet. Ihre Wirksamkeit geht von der Institution Kirche aus und ihre rechtliche Existenz beruht auf einem konstitutiven Hoheitsakt.

42

Solche öffentlichen kirchlichen Vereine sind **beispielsweise** verschiedene Bruderschaften oder Missionsvereine.

Der konstitutive Hoheitsakt unterscheidet öffentliche Vereine von privaten Vereinigungen von Gläubigen (can. 321 bis 326 CIC) und speziell von Laien (can. 327 bis 329 CIC) oder von privaten Vereinen ohne Rechtspersönlichkeit (can. 310 CIC), die aufgrund der kirchlichen Vereinigungsfreiheit (can. 215 CIC) errichtet werden.

3.6.2 Kanonische Verbände

Nach dem kanonischen Recht haben weitere Institutionen im Bereich der Kirche als selbständige Vereinigungen mit eigener Rechtspersönlichkeit den Status einer sonstigen öffentlichen juristischen Person gemäß Absatz 1 Nr. 5. Dabei zählen insbesondere die **Institute des geweihten Lebens (can. 607 bis 730 CIC)** und die **Gesellschaften des Apostolischen Lebens (can. 731 bis 746 CIC)** mit gemeinsamen Bestimmungen (can. 573 bis 606 CIC). Die Institute des geweihten Lebens werden wiederum unterschieden in **Ordens- oder Religioseninstitute (can. 607 bis 709 CIC)** und **Säkularinstitute (can. 710 bis 730 CIC)**. Ihre Mitglieder leben in bestimmten Gemeinschaftsformen und verpflichten sich durch Gelübde oder andere heilige Bande auf ein Leben nach den evangelischen Räten. Für diese Verbände gilt nach § 1 Abs. 1 Nr. 5 die Ordnung unmittelbar, soweit sie durch den Diözesanbischof als zuständiger kirchliche Autorität nach kanonischem Recht (can. 594 CIC) errichtet worden sind.

43

Zwar haben Ordensgemeinschaften hinsichtlich ihrer eigenen Ordnung ein **Autonomie-recht**, sind also in der Gestaltung ihrer inneren Ordnung frei (can. 586 CIC). Soweit sie jedoch den inneren Bereich des gemeinschaftlichen Lebens verlassen und nach außen in die Gesellschaft wirken, unterstehen sie dem jeweiligen Diözesanbischof (can. 678 § 1 CIC); dies betrifft Angelegenheiten der Seelsorge, der öffentlichen Abhaltung von Gottesdiensten und sonstiger Apostolatswerke. Soweit Ordensgemeinschaften aufgrund ihres **apostolischen Handelns Dienstverhältnisse nach staatlichem Recht** begründen, wirken sie in den Bereich der Diözese hinein und sind deshalb verpflichtet, das jeweilige diözesane Recht nach dem Prinzip der einheitlichen Leitung der Diözese (can. 394 § 1 CIC) für diese Dienstverhältnisse anzuwenden. Dies ist für die Betriebsverfassung in den Ein-

richtungen das vom jeweiligen Diözesanbischof erlassene Mitarbeitervertretungsrecht, wenn der ordenseigene Rechtsträger der Einrichtung die Grundordnung übernommen hat.¹

Dagegen unterfallen Institute päpstlichen Rechts, die hinsichtlich der internen Leitung und Rechtsordnung unmittelbar und ausschließlich dem Heiligen Stuhl unterstehen (can. 593 CIC), dem Absatz 2. Siehe dazu Rn 46ff.

3.7 Rechtsträger unter bischöflicher Gesetzgebungsgewalt, Abs. 1 Nr. 6

- 44 Die Ordnung gilt nach **Absatz 1 Nr. 6** für Einrichtungen der **sonstigen kirchlichen Rechtsträger**, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der **bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen**.

Diese Regelung erfasst der (Erz-)Diözese unmittelbar zugeordnete Einrichtungen, die nicht unter die Nr. 1 bis Nr. 5 des Absatzes 1 fallen. Im Regelfall sind diese Rechtsträger von der jeweiligen (Erz-)Diözese selbst errichtet worden.

Dabei kann die Frage, ob ein kirchlicher Rechtsträger der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, streitig sein. Voraussetzung ist jedenfalls eine Unterworfenheit des Rechtsträgers unter die Normsetzungsbefugnis des Bischofs.² Diese Befugnis des (Erz-) Bischofs muss auch für das Kirchenarbeitsrecht zustehen.

Breibt eine der Kirche zugeordnete Körperschaft des öffentlichen Rechts eine nicht selbstständige Einrichtung, findet das Betriebsverfassungsrecht nach § 130 BetrVG keine Anwendung.³

- 45 **Nicht** erfasst sind Einrichtungen von kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Dies sind etwa Einrichtungen von freien Vereinigungen von Gläubigen, die satzungsmäßig auf eine Selbstständigkeit zur Kirche ausgerichtet sind.⁴ Diese Rechtsträger sind nach Absatz 2 verpflichtet, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen, um im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teilnehmen zu können.

4 Einrichtungen sonstiger kirchlicher Rechtsträger, Abs. 2

- 46 Nach Absatz 2 ist die Ordnung auch anzuwenden in Einrichtungen der kirchlichen Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Sie sind verpflichtet, diese Ordnung anzuwenden, soweit sie **der Kirche zugeordnet** sind und die **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut **verbindlich übernommen** haben.

1 KAG Mainz, Urteil vom 21.4.2021 – K 23/20 Lb, ZMV 2021, 221.

2 Dütz, FS für Grädler, 2012, 91, 94.

3 LAG Köln, Urteil vom 10.10.2003 – 12 TaBV 20/03, zur Kölner Dombauhütte.

4 Dütz, KuR 2010, 151; Tillmanns, NZA 2013, 178, 181.

Mit der Bestimmung in Absatz 2 werden ausdrücklich alle kirchlichen Rechtsträger erfasst, die sich unabhängig von ihrer Rechtsform dem Staatskirchenrecht zuordnen und die nicht bereits unter Absatz 1 fallen. Rechtsträger nach Absatz 1 sind dagegen unmittelbar an die Grundordnung als kirchlichem Gesetz gebunden.

4.1 Sonstige kirchliche Rechtsträger

Der Begriff der sonstigen kirchlichen Rechtsträger nach Absatz 2 entspricht der Reichweite des gemäß Art. 4 und Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich geschützten **Selbstbestimmungsrechts** der Kirche.¹ Er gewährleistet, dass kirchliche Rechtsträger sich der Organisationsformen des staatlichen Rechts bedienen können, ohne deshalb die Zuordnung zur Kirche aufzuheben.

47

Typische Trägerformen nach Absatz 2 sind die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der eingetragene Verein, die eingetragene Genossenschaft und die Stiftung des privaten Rechts.

Solche selbständigen Rechtsträger nach staatlichem Recht, die kirchliche Aufgaben im Namen der Kirche wahrnehmen, können ihre **Zugehörigkeit** zum Anwendungsbereich der Ordnung und damit ihre Freistellung vom Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen nur dann mit Erfolg geltend machen, wenn sie ihre Eigenschaft als kirchliche Institution mit hinreichender Klarheit und entsprechender Zuordnung ausgestaltet haben. Eine der Kirche zuzuordnende Einrichtung eines kirchlichen Rechtsträgers liegt vor, wenn der Rechtsträger in seinem Statut die Übernahme der **Grundordnung** erklärt hat, der Zweck der Einrichtung auf die **Verwirklichung eines kirchlichen Auftrages** gerichtet und dabei ein Mindestmaß an **Einflussmöglichkeiten** der Kirche gegeben ist. Das Mitarbeitervertretungsrecht gilt also in einer Einrichtung aufgrund der Zuordnung des Rechtsträgers zum Staatskirchenrecht der katholischen Kirche.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in seinen Entscheidungen zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen² auf die Ausrichtung der Einrichtungen am Leitbild der Dienstgemeinschaft ab, die nach dem Selbstverständnis der Kirchen einerseits im Priestertum aller Gläubigen, in dem mit der Taufe einhergehenden Auftrag, Gott in geistiger Einkehr und Zuwendung an die Welt zu dienen, andererseits an den Missionsauftrag der Kirche anknüpft. Das theologisch geprägte Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes versteht jede Arbeitsleistung als ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt. Das Bestehen einer Dienstgemeinschaft setzt keine konfessionelle Gebundenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus, sondern ist vielmehr Ausdruck des kirchlichen Dienstes selbst. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitsverhältnisse verkündigungsnahe oder verkündigungsferne Tätigkeiten betreffen. Auch ist ohne Bedeutung, ob sich kirchliche Einrichtungen in ihrer Tätigkeit nicht von weltlichen Trägern unterscheiden oder ob sie zu diesen im Wettbewerb stehen. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass der Einwand, die Kirche bediene sich wie die Privatwirtschaft der Instrumente der Ausgliederung und der Leiharbeit nicht den Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts umfassen, sondern bei der Prüfung zu berücksichtigen sind, ob solche Einrichtungen überhaupt Träger des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts sein können.

1 BVerfG, Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, u.a. E 70, 138, NJW 1986, 367; Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, E 137, 273, NZA 2014, 1387.

2 BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, NZA 2013, 448; Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 611/11, NZA 2013, 437.

- 48 Abgestellt wird in Absatz 2 auf den kirchlichen **Rechtsträger**, der eine oder mehrere rechtlich unselbstständige Einrichtungen haben kann. Dieser Rechtsträger ist auch der Dienstgeber nach § 2. Dies hat zur Folge, dass ein Rechtsträger mit mehreren rechtlich unselbstständigen Einrichtungen im Sinne der Ordnung nur für alle Einrichtungen das Mitarbeitervertretungsrecht anwenden kann.
- 49 Allein durch die **Ausgründung** eines bisherigen Einrichtungsbereichs und dessen Überführung in einen eigenen Rechtsträger in der Rechtsform einer GmbH wird die Zuordnung zur Kirche nicht beseitigt;¹ denn staatskirchenrechtlich ist anerkannt, dass die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts den Kirchen gewährleistet, sich auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts zu bedienen, um ihren Auftrag in der Welt zu erfüllen, ohne dass dadurch die Zugehörigkeit zur Kirche aufgehoben wird.² Zu prüfen ist vielmehr im Einzelfall, ob der Rechtsträger die Grundordnung übernommen hat und eine Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche gewährleistet ist. Dies gilt jedenfalls für alle Auslagerungen bestimmter Funktionsbereiche in rechtlich selbstständige Einheiten, wenn sie als Tochtergesellschaften eines kirchlichen Trägerverbundes (internes Outsourcing) gestaltet werden. Dagegen führen Auslagerungen von bisher im eigenen kirchlichen Bereich erbrachten Dienstleistungen auf fremde, nichtkirchliche Betriebe (externes Outsourcing) zu Rechtsträgern ohne kirchliche Zuordnung. Zu Trägern mit wirtschaftlicher Tätigkeit siehe Rn 82ff., zu sog. gemischten Trägern siehe Rn 86ff.

4.2 Rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung

- 50 Die staatskirchenrechtliche Stellung der Kirche im Bereich des Arbeitsrechts beruht auf dem gemäß Art. 4 und Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht. Das Kirchenarbeitsrecht der katholischen Kirche basiert auf der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Für rechtlich verselbständigte Einrichtungen gilt dieses Kirchenarbeitsrecht nach Art. 2 Abs. 2 GrO nur, wenn die Grundordnung in ihr Statut übernommen wird.

Die Zuordnung verselbständigter Rechtsträger zur Kirche dokumentiert sich also in der **statutenmäßigen Übernahme** sowie der Beachtung und Anwendung der **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Nach Art. 1 GrO hat einer kirchlichen Einrichtung das Grundprinzip der Dienstgemeinschaft zugrunde zu liegen. Nach Art. 7 GrO sind Arbeitsvertragsordnungen für kirchliche Einrichtungen durch KODA-Verfahren, also durch paritätisch besetzte Kommissionen, zu regeln. Außerdem ist auf kirchliche Einrichtungen gemäß Art. 8 GrO die Mitarbeitervertretungsordnung anzuwenden. Damit wird das Mitarbeitervertretungsrecht als Teil der Grundordnung nach § 8 GrO ebenfalls übernommen. Bei einer Zuordnung verselbständigter Rechtsträger zur Kirche ist diese Ordnung zum Mitarbeitervertretungsrecht anzuwenden und zu beachten. Sie stellt das Betriebsverfassungsrecht der katholischen Kirche dar. Im Übrigen umfasst die arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen in einem Dienstvertrag regelmäßig die Vereinbarung der Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage abgeschlossenen Dienstver-

1 KAGH, Urteil vom 27.2.2009 – M 13/08, ZMV 2009, 153; Urteil vom 27.11.2009 – M 04/09, ZMV 2010, 94; Urteil vom 25.6.2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262.

2 KAGH, Urteil vom 25.6.2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262.

einbarungen, wenn das in Bezug genommene Regelwerk von der Anwendbarkeit des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts ausgeht.¹

Kirchliche Rechtsträger, die die **Grundordnung nicht** in ihr Statut **übernehmen**, können für ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen das kirchliche Arbeitsrecht nicht mehr für sich anwenden. Davon unberührt bleibt eine generelle Zuordnung zur katholischen Kirche; denn die Grundordnung regelt lediglich die arbeitsrechtlichen Beziehungen im kirchlichen Dienst nach dem Staatskirchenrecht. Der kirchenrechtliche Status bleibt durch die Entscheidung für oder gegen die Grundordnung unberührt.²

Die Bestimmungen über den Geltungsbereich der Grundordnung in Art. 2 Abs. 2 GrO und die Bestimmung zum Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsrechts in Absatz 2 berücksichtigen, dass die Gesetzgebungsgewalt des Diözesanbischofs kirchenrechtlich auf die unmittelbar der Kirche zugeordneten Rechtsträger beschränkt ist und den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern kirchenrechtlich nicht verbindlich vorgeschrieben werden kann, ob sie die Grundordnung anwenden oder nicht. Die Kirche kann also die Übernahme der Grundordnung durch selbstständige Rechtsträger kirchenrechtlich nicht erzwingen.³ Deshalb erfolgt die Zuordnung zur Kirche bei verselbständigten kirchlichen Einrichtungen durch eine privatrechtlich abzugebende, rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung und damit auch der Mitarbeitervertretungsordnung. 51

Rechtsträger, für die der Diözesanbischof das kirchliche Recht nicht unmittelbar in Kraft setzen kann, waren schon bisher und sind nach Absatz 2 auch weiterhin ausdrücklich **verpflichtet**, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut als kirchliches Recht rechtsverbindlich **zu übernehmen**; denn nach Absatz 2 S. 1 „sind“ diese Rechtsträger verpflichtet, diese Ordnung anzuwenden. 52

Damit drückt der Ordnungsgeber die Erwartung aus, dass alle der katholischen Kirche zugeordneten Rechtsträger die Grundordnung in den jeweiligen Statuten übernehmen; denn die Grundordnung enthält zentrale Grundlagen des kirchlichen Dienstes. Dabei kann es dahinstehen, ob es sich insoweit um eine Pflicht des Rechtsträgers⁴ oder lediglich um eine Obliegenheit⁵ handelt. Die Bestimmung bringt die Forderung der (Erz-)Bischöfe nach einer Anwendung der Grundordnung und damit auch dieser Ordnung zum Ausdruck. Kirchenrechtlich und nach staatlichem Recht ist der Rechtsträger frei, ob er die Erklärung abgibt oder nicht.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz ist die Entscheidung, ob die Grundordnung bei dem sonstigen kirchlichen Rechtsträger gelten soll oder nicht, ausdrücklich im **Statut** des Rechtsträgers zu verankern. Das Statut ist die Organisationsverfassung des Trägers, mit der seine Struktur verbindlich festgelegt wird. Dies ist beim Verein die Satzung, bei Gesellschaften deren Gesellschaftsvertrag. 53

Zuständig für die Entscheidung sind die Organe des sonstigen kirchlichen Rechtsträgers, die befugt sind, die Statuten bei der Gründung zu erlassen bzw. später zu ändern. Die Übernahme erfolgt durch einen entsprechenden **Beschluss des zuständigen Gremiums**

1 BAG, Urteil vom 22.3.2018 – 6 AZR 835/16, ZMV 2018, 208.

2 KAGH, Urteil vom 15.4.2016 – M 12/2015, ZMV 2016, 157.

3 Oberster Gerichtshof der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.3.2010 – 42676/09 VT Paderborn, ZMV 2010, 145.

4 Fuhrmann, neue caritas Heft 4/2013, 18.

5 Dütz, FS für Georg Grädler, S. 91, 97.

des Rechtsträgers, um hinreichende Rechtssicherheit zu gewinnen. Entscheidungsbefugt ist also das nach dem staatlichen Recht zuständige Organ des Rechtsträgers.¹ Maßgebend sind die staatlichen Vorschriften sowie die Verfassung des Rechtsträgers; dies sind bei Vereinen das Vereinsrecht und die Vereinssatzung, bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung das GmbH-Gesetz und der Gesellschaftsvertrag, bei Stiftungen das Stiftungsrecht und die Satzung.

- 54 Grundlage für die Geltung der Grundordnung bei den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und damit für die Geltung des Mitarbeitervertretungsrechts nach Absatz 2 ist eine ausdrückliche **Übernahmeerklärung** im Statut. Sie hat konstitutive Wirkung, begründet also die Anwendung des Kirchenarbeitsrechts,² und wird in der Form abgegeben, die das staatliche Recht für die jeweilige Rechtsform des Rechtsträgers vorsieht. Besteht das Entscheidungsorgan aus mehreren Personen, trifft es Entscheidungen durch Beschlussfassung. Die Gesamtheit der Mitglieder, die ein Entscheidungsorgan bilden, kann diese Befugnis nur in den dafür vorgesehenen Formen und nur gemeinsam ausüben.
- 55 Die Erklärung der Übernahme bzw. der Nichtübernahme ist bedingungsfeindlich, aber **widerruflich**. Das Recht und die Möglichkeit eines Rechtsträgers, über die Übernahme der Grundordnung zu entscheiden, impliziert sowohl die Möglichkeit, die Übernahme abzulehnen, als auch die, eine erfolgte Übernahme zu widerrufen. Wenn der Rechtsträger die Grundordnung nicht übernehmen muss, braucht er sich auch nicht unwiderruflich an sie zu binden.³

Dabei ist zu beachten, dass ein Widerruf zwar kollektivrechtliche, aber keine individualrechtlichen Folgen hat. Mit einem Widerruf erklärt der Rechtsträger, dass er zukünftig keine Zuordnung zum staatskirchenrechtlich geschützten Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts haben will. Damit entfällt die Grundlage für die Anwendung dieser kollektivrechtlichen Ordnung. Anzuwenden bleibt aber das im Dienstvertrag vereinbarte Arbeitsvertragsrecht der zuständigen KODA bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission selbst bei einem Betriebsübergang.⁴

- 56 Ist ein selbstständiger Rechtsträger Mitglied bei einem Diözesan-Caritasverband als der regional zuständigen Gliederung des Deutschen Caritasverbandes, liegt eine Zuordnung zur Kirche und damit die Anwendung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts vor; denn nach den Satzungen der Verbände haben deren Mitglieder die Pflicht, die Grundordnung und damit diese Ordnung zu beachten.⁵ Wenn sich bei einer **Stiftung** aus dem Stifterwillen eine Zuordnung zur Kirche ergibt, bleibt diese zur Sicherung des Stiftungszwecks konstant und kann nicht durch eine Änderung der Stiftungsverfassung beseitigt werden. Die Verleihung einer kirchlichen Rechtspersönlichkeit ist dabei keine notwendige Voraussetzung für die Zuordnung zur katholischen Kirche. Das gilt auch bei Gründung rechtlich verselbstständiger Träger mit einer kirchlichen Zuordnung, aber mit einem säkularen wirtschaftlichen Zweck, auch wenn die Arbeitsaufgaben unmittelbar keinen

1 Oberster Gerichtshof der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.3.2010 – 42676/09 VT Paderborn, ZMV 2010, 145.

2 Oberster Gerichtshof der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.3.2010 – 42676/09 VT Paderborn, ZMV 2010, 145.

3 Oberster Gerichtshof der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.3.2010 – 42676/09 VT Paderborn, ZMV 2010, 145.

4 BAG, Urteil vom 20.3.2002 – 4 AZR 101/01, NZA 2002, 1402; Urteil vom 22.2.2012 – 4 AZR 24/10, ZTR 2012, 438; Urteil vom 23.11.2017 – 6 AZR 683/16, NZA 2018, 311.

5 KAGH, Urteil vom 27.11.2009 – M 04/09, ZMV 2010, 94; Urteil vom 25.6.2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262; Urteil vom 16.9.2011 – M 06/11, ZMV 2012, 161; Urteil vom 10.2.2012 – M 08/11, ZMV 2012, 332.

kirchenspezifischen Inhalt haben, sondern diesen nur mittelbar dienen, z.B. durch die Erbringung von Hilfsdiensten, weil allein dadurch nicht die Zuordnung zur Stiftung aufgehoben wird.¹

Bei einer Stiftung, die eindeutig der katholischen Kirche zugeordnet ist, tritt auch bei deren Tochtergesellschaften in der Rechtsform einer GmbH keine Abspaltung vom kirchlichen Arbeitsrecht ein. Trotz einer Ausgründung bleibt die Zuordnung zur Kirche bestehen, da der Stifterwille zur Sicherung des Stiftungszwecks konstant zu bleiben hat. Wenn sich aus ihm eine Zuordnung zur Kirche ergibt, kann sie nicht durch eine Änderung der Stiftungsverfassung beseitigt werden.²

Die Entscheidung hat sich **auf den Rechtsträger zu beziehen**, da Absatz 2 auf den Rechtsträger und nicht auf die Einrichtung abstellt. Ein kirchlicher Rechtsträger, dem mehrere rechtlich unselbständige Einrichtungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit zugeordnet sind, kann daher die Übernahme der Grundordnung nur für alle Einrichtungen dieses Rechtsträgers erklären. Bei einem kirchlichen Unternehmensverbund aus mehreren selbständigen Rechtsträgern ist die Entscheidung für jeden selbständigen Rechtsträger innerhalb des Verbundes zu treffen. Dann können einzelne Rechtsträger nicht das Mitarbeitervertretungsrecht anwenden, sondern durch eine fehlende kirchliche Zuordnung dem Betriebsverfassungsrecht unterfallen. 57

Planen Rechtsträger gesellschaftsrechtliche Veränderungen für eine Einrichtung, sind die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nach §§ 27, 27a, 29 und 36 Abs. 1 Nr. 11 dieser Ordnung zu beachten.³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der betroffenen Einrichtung haben ein Recht, den Charakter des Arbeitsrechts zu erfahren, da dies Folgen für die Arbeitsrechtsbeziehung haben kann. 58

Die **fehlende Übernahme der Grundordnung** hat nachteilige Folgen. 59

Zwar ist die Befugnis, sich katholisch zu nennen, nicht abhängig von der Übernahme der Grundordnung und des Mitarbeitervertretungsrechts. Ein Rechtsträger kann dennoch Teilhaben an der Verwirklichung des Auftrages der Kirche. Seine kirchenrechtliche Zuordnung zur Kirche ist von der Anwendung des Kirchenarbeitsrechts unabhängig.⁴

Entscheidet sich jedoch ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger für die **Nichtübernahme der Grundordnung** oder widerruft er eine einmal erklärte Übernahme rechtswirksam, sieht Art. 2 Abs. 2 GrO ausdrücklich vor, dass dieser Rechtsträger im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 4 und Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teilhat. Diese Rechtsfolgenregelung bringt in generell-abstrakter Form zum Ausdruck, dass die kirchenarbeitsrechtlichen Besonderheiten, die in der Grundordnung zusammengefasst sind, bei diesem Rechtsträger keine Anwendung finden. Kirchengesetzlich wird damit die Folge der Nichtbeachtung der bischöflichen Forderung nach Übernahme der Grundordnung beschrieben.

Der Träger mit seinen Einrichtungen kann für seine arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht mehr die Zuordnung zum Staatskirchenrecht der katholischen Kirche und damit die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts in Anspruch nehmen.⁵ Für ihn gilt das staatliche Arbeitsrecht. Anzuwenden ist das Betriebsverfassungsrecht anstelle des Mit-

1 KAGH, Urteil vom 6.5.2011 – M 08/10, KuR 2011, 300.

2 KAGH, Urteil vom 6.5.2011 – M 10/10, www.dbk.de.

3 Dazu Witt, ZAT 2021, 17.

4 KAGH, Urteil vom 15.4.2016 – M 12/2015, ZMV 2016, 157.

5 KAGH, Urteil vom 15.4.2016 – M 12/2015, ZMV 2016, 157.

arbeitervertretungsrechts; es sind also keine Mitarbeitervertretungen zu wählen, sondern Betriebsräte;¹ denn ein Träger kann sich nicht in einem rechtsfreien Raum bewegen, in dem weder kirchliches noch staatliches Arbeitsrecht Anwendung findet. Zudem gilt der Dritte Weg als kirchliches Arbeitsrechtsregelungsverfahren nicht. Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind nach Maßgabe des staatlichen Rechts möglich und zulässig. Arbeitsvertragsbedingungen werden in diesen Einrichtungen entweder individualvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder im Wege eines Tarifvertrags festgelegt. Auch unterfällt eine Spende an den Rechtsträger nicht mehr der steuerlichen Privilegierung nach § 77 AO für kirchliche Zwecke. Zudem ist das kirchliche Datenschutzrecht nicht mehr anwendbar.

Die Nichtübernahme der Grundordnung berührt allerdings nicht die Geltung einer bereits bestehenden Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsordnungen.²

- 60 Die Konsequenz einer Anwendung des staatlichen Rechts ergibt sich aus dem Umstand, dass es keinen Weg zwischen dem kirchlichen und dem weltlichen Arbeitsrecht gibt. Die Rechtsträger haben **nicht** die Befugnis zum Erlass einer **eigenen trägerbezogenen Ordnung** oder zur **selbstständigen Änderung** des diözesanen Mitarbeitervertretungsrechts; denn die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts haben kirchliche Rechtsträger nicht selbst, sondern diese Befugnis ist staatskirchenrechtlich allein der „verfassten Kirche“ zugewiesen. Bei einem von einem Rechtsträger erlassenen oder abgeänderten Mitarbeitervertretungsrecht handelt es sich also nicht um kirchliches Recht, sondern um eine vom Arbeitgeber selbst geschaffene einrichtungsinterne Ordnung, die nicht die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes verdrängen kann.³ Nur die vom Diözesanbischof in Kraft gesetzte Ordnung ist kirchenrechtlich verbindlich;⁴ denn staatskirchenrechtlich beruht die Stellung der Kirchen im Bereich des Arbeitsrechts auf dem verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht. Dieses Recht steht der Religionsgemeinschaft als solches zu, nicht aber rechtlich selbständigen Organisationen der Kirchen. Diese können nur am Selbstbestimmungsprivileg der Kirche teilhaben. Dafür müssen sie das geltende Recht der Kirche anwenden und können nicht für sich regeln, was im selbst bestimmten Bereich der Kirche gelten soll. Die katholische Kirche hat mit der Grundordnung und den darauf aufbauenden Rechtsnormen von ihrem Selbstverwaltungsrecht Gebrauch gemacht. Verschließt sich ein Träger diesen Vorschriften, so verliert er seine Sonderstellung als kirchliche Einrichtung und gibt jedenfalls hinsichtlich des staatskirchenrechtlichen Arbeitsrechts seine Zuordnung zur Kirche preis.⁵

- 61 Auch bei Unternehmungen, die der Kirche angehören wollen, kann es Rechtsträger geben, die keiner kirchenarbeitsrechtlichen Zuordnung bedürfen.

Dies sind insbesondere solche Gesellschaften, deren Aufgabenfeld nicht zur Wesens- und Lebensäußerung der Kirche gehören (siehe dazu Rn 63ff.) oder die von den Tätigkeitsfeldern der Kirche getrennt stattfinden und zu diesen nur in einer Austauschbeziehung stehen. Im Regelfall handelt es sich um **kirchliche Wirtschaftsbetriebe**, die ausschließlich oder überwiegend wirtschaftliche, nicht gemeinnützige Zwecke verfolgen. Bei diesen rechtlich selbständigen Trägern solcher Dienstleistungen besteht eine organisatorische,

1 ArbG Mönchengladbach, Beschluss vom 12.7.2001 – 4 BV 34/01, ZMV 2001, 244; BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

2 KAGH, Urteil vom 15.4.2016 – M 12/2015, ZMV 2016, 157.

3 KAGH, Urteil vom 27.11.2009 – M 04/09, ZMV 2010, 94; Urteil vom 10.2.2012 – M 08/11, ZMV 2012, 332.

4 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 17 Rn 21.

5 ArbG Mönchengladbach, Beschluss vom 12.7.2001 – 4 BV 34/01, ZMV 2001, 244.

räumliche und personelle Trennung zu Diensten, die als Wesensäußerung der Kirche angesehen werden und die ihre Dienstleistungen zumindest auch Dritten anbieten.

Dann ist der Träger verpflichtet, das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden. Die katholische Soziallehre gebietet dann, die Arbeitsvertragsbedingungen der Beschäftigten an einem einschlägigen Tarifvertrag zu orientieren und die Wahl eines Betriebsrats aktiv zu unterstützen.

Der beschränkte Inhalt der Verpflichtung nach Art. 2 Abs. 2 GrO führt dazu, dass die Bestimmung der Grundordnung **keine Schutzwirkung zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** entfaltet.¹ Die Grundordnung ist nicht eine gesetzliche Regelung, die dem Schutz der Beschäftigten dient und die deshalb inhaltlich entsprechende vertragliche Pflichten begründet.² Vereinbarte Arbeitsbedingungen, die von den kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen zum Nachteil des Mitarbeiters abweichen, sind nach staatlichem Recht wirksam.³ Dadurch werden die betroffenen Beschäftigten aber nicht benachteiligt, weil ihnen alle Schutzmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsrechts zur Verfügung stehen.

62

Ebenso bietet die Grundordnung keine Anspruchsgrundlage für Mitarbeitervertretungen.⁴

Die kirchlichen Gerichte für Arbeits­sachen sind für eine Rechtsstreitigkeit, die sich auf die rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung bezieht, nicht zuständig.⁵

4.3 Wesens- und Lebensäußerung der Kirche

Das **verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht** gemäß Art. 4 sowie 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ergreift alle Bereiche, die nach gesichertem Rechtsverständnis Wesens- und Lebensäußerung der Kirche sind; dazu zählen insbesondere die Verkündigung, Werke der Caritas, vor allem Krankenpflege, Fürsorge, Bildung und Erziehung, Werke der Frömmigkeit und die Förderung der christlichen Berufung in der Welt. Verkündigung, Erziehung, Bildung und Caritas sind die klassischen Handlungsfelder der Kirche.

63

Das **Bundesverfassungsgericht**⁶ hat die Bedeutung der Tragweite der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts dahin umschrieben, dass nicht nur die organisierte Kirche und die rechtlich selbständigen Teile dieser Organisation Objekte sind, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirchen grundsätzlich frei vom staatlichen Betriebsverfassungsrecht seien, sondern dass alle der Kirche „zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform“ dazugehören, „wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis, ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen.“ Das gelte „auch für andere selbständige oder unselbständige Vereinigungen, wenn und soweit ihr Zweck die zumindest partielle Pflege oder Förderung eines religiösen Bekenntnisses oder die Verkündigung des Glaubens ihrer Mitglieder ist“.

1 BAG, Urteil vom 26.7.2001 – 6 AZR 350/00, juris.

2 ErfK/Preis, § 611 BGB, Rn 877.

3 BAG, Urteil vom 24.5.2018 – 6 AZR 308/17, NZA 2019, 166.

4 MAVO-Schlichtungsstelle Erzdiözese München, Beschluss vom 6.5.2002 – 1 AR 02, ZMV 2003, 31.

5 KAGH, Urteil vom 27.11.2009 – M 04/09, ZMV 2010, 94; Urteil vom 25.6.2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262.

6 BVerfG, Beschlüsse vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, E 46, 73, NJW 1978, 581; vom 25.3.1980 – 2 BvR 208/76, E 53, 366, NJW 1980, 1829; vom 17.2.1981 – 2 BvR 384/78, E 57, 220, NJW 1981, 1829; vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, u.a. E 70, 138, NJW 1986, 367; vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, E 137, 273, NZA 2014, 1387.

Die Einrichtung muss der Kirche so nahe stehen, dass sie teilnimmt an der Verwirklichung eines Stücks Auftrags der Kirche im Geist christlicher Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der christlichen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche steht.

- 64 Mit § 118 BetrVG hat der staatliche Gesetzgeber dem verfassungsmäßig garantierten Freiheitsraum der Religionsgemeinschaften Rechnung getragen, der sie berechtigt, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Zu diesen Angelegenheiten gehört auch das Recht, Vertretungsorgane entsprechend dem Charakter der Religionsgemeinschaften für die bei ihr tätigen Arbeitnehmer einzurichten und zu gestalten.¹ § 118 Abs. 2 BetrVG nimmt daher auf das verfassungsrechtliche Gebot aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV Rücksicht.

Unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen daher nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihren Aufgaben entsprechend berufen ist, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen.²

Deshalb ist eine in einer verselbstständigten Rechtsform betriebene Einrichtung der katholischen Kirche vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen, wenn sie karitative oder erzieherische Zwecke verfolgt. In der karitativen und erzieherischen Zweckbestimmung liegt gerade der Grund für die Herausnahme aus den staatlichen Gesetzen.³ Ob dies der Fall ist, bestimmt sich nach dem eigenen Selbstverständnis der Kirche.

So ist ein in Form einer Stiftung des privaten Rechts betriebenes Krankenhaus eine Einrichtung der katholischen Kirche, weil die Betreuung der Kranken durch Ordensschwestern erfolgt, das Kuratorium sich aus zwei Pfarrern und fünf katholischen Laien zusammensetzt und der Bischof ein Bestätigungs- und Visitationsrecht hat.⁴

Auch der Bau sowie die Verwaltung und Vermietung von Wohnungen und Eigenheimen ist eine Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche, wenn die Wohnungen bedürftigen Menschen zur Verfügung gestellt werden und mit dieser Tätigkeit keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt wird, weil Caritas im kirchlichen Sinne sich auch in der Fürsorge für sozial Schwache und wirtschaftlich Bedürftige ausdrückt, zu der auch die Versorgung solcher Menschen mit Wohnungen gehört.⁵

4.4 Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten

- 65 Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts⁶, des Bundesarbeitsgerichts⁷ und des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs⁸ setzt die Kirchlichkeit einer Einrichtung „einen ordnenden und verwaltenden Einfluss“ der Kirche voraus. Sie muss ein Mindestmaß an

1 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581; BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

2 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581; BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

3 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 3 Rn 15f.

4 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, NJW 1978, 581.

5 BAG, Beschluss vom 23.10.2002 – 7 ABR 59/01, ZTR 2003, 416.

6 BVerfG, Urteil vom 25.3.1980 – 2 BvR 208/76, NJW 1980, 1829.

7 BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

8 KAGH, Urteil vom 27.2.2009 – M 13/08, ZMV 2009, 153.

organisatorischen Einflussmöglichkeiten haben, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Das Vorliegen einer institutionellen Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung beurteilt sich nach dem Einfluss der verfassten Kirche in den Organen der Einrichtung, der sich aus einer konfessionellen Ausrichtung ihrer geschäftsführenden Mitglieder ergeben kann, aus der Aufgabenerfüllung durch Angehörige der Kirche sowie ihrer Einflussnahme auf die Tätigkeit der Einrichtung. Darüber hinaus sind die Wirtschaftsführung, die Gewinnverwendung sowie der Anfall des Gesellschaftsvermögens bei Auflösung oder Erfüllung des in der Satzung vorgesehenen Zwecks zu berücksichtigen. Schließlich ist für die Zuordnung der Zeitraum der in der Vergangenheit liegenden Einbindung der Einrichtung in die kirchliche Glaubensgemeinschaft von Bedeutung.

In Fragen der religiösen Betätigung muss sich die Kirche gegenüber der Einrichtung jedenfalls durchsetzen können; es muss also gewährleistet sein, dass die Vorstellungen der Kirche bei der Betätigung der Lebens- und Wesensäußerung beachtet werden.

Dabei wird das erforderliche Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung nicht allein durch die Mitgliedschaft der Einrichtung oder ihres Rechtsträgers im Deutschen Caritasverband begründet; dies ist nur der Fall, wenn der Verband seinerseits über entsprechende Einflussmöglichkeiten gegenüber der Einrichtung oder ihrem Rechtsträger verfügt.¹

Das für die Zugehörigkeit nach Art. 4 und Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV erforderliche Ausmaß der Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Kirche über die Einrichtung wird durch die staatlichen Gerichte kontrolliert. Diese befinden in einer zweistufigen Prüfung darüber, ob überhaupt eine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche auf Grund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Grundlage für die Beurteilung der Zuordnung ist die in den Statuten festgeschriebene Zweckbestimmung und die Struktur der Einrichtung.

Bestehen danach ausreichende inhaltliche und personelle Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die religiöse Tätigkeit der Einrichtung, ist das tatsächliche Maß der Einflussnahme oder Kontrolle durch die Amtskirche ohne Bedeutung für die Zuordnung i.S.d. § 118 Abs. 2 BetrVG. Es gehört zu den Wesensmerkmalen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie, Anlass und Intensität ihrer Kontrolle und Einflussnahme auf ihre Einrichtungen in eigener Verantwortung zu bestimmen. Sie muss nur sicherstellen können, dass die religiöse Betätigung der Einrichtung in Übereinstimmung mit ihren eigenen religiösen Vorstellungen erfolgt.²

Auch wenn die Rechtsprechung keine ausdrückliche satzungsmäßige Absicherung für den ordnenden Einfluss der Kirche fordert,³ sind für die Anwendung des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts gesicherte Zuordnungsverhältnisse herzustellen. In der Regel wird eine statuten- oder satzungsgemäße Bindung an einen der in Absatz 1 Nrn. 1 bis 6 genannten Rechtsträger bestehen, da dieser bei der Errichtung mitgewirkt oder diese selbst vorgenommen hat. Zur Sicherung der kirchlichen Zuordnung sind im

1 BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

2 BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

3 BAG, Beschluss vom 14.4.1988 – 6 ABR 36/86, NJW 1988, 2382; Beschluss vom 30.4.1997 – 7 ABR 60/95, NZA 1997, 1240.

Übrigen in der Ordnung Bestimmungen aufzunehmen, dass grundlegende Entscheidungen des selbstständigen Rechtsträgers der vorherigen bischöflichen Zustimmung unterliegen. Dazu gehören etwa Veränderung von Gesellschaftsvertrag, Satzung, Statut etc., Verfügung über (Geschäfts-)Anteile oder Teile davon, Begründung von Beteiligungen jeder Art, Abgabe von Bürgschafts-, Garantie- und Patronatserklärungen oder die Auflösung der Gesellschaft.

Der ordnende und verwaltende Einfluss der Kirche muss aber nicht maßgeblich oder beherrschend sein.¹ Bei Einrichtungen, die schon immer und über einen langen Zeitraum in Zugehörigkeit und in Verbindung mit der katholischen Kirche gehandelt haben, können die Einflussnahme und damit die kirchliche Zuordnung auch weniger institutionell ausgeprägt sein.

68 Diese Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach betont und in verschiedenen Fällen bejaht:

- für ein Kolping-Berufsbildungswerk für Lernbehinderte, weil angesichts der programm- und statutenmäßigen Verbindung auf personellem Gebiet unter Berücksichtigung der Geschichte des Kolpingwerks und des daraus entstandenen Selbstverständnisses gewährleistet ist, dass das Kolpingwerk priesterliche oder bischöfliche Hinweise auf eine Diskrepanz zwischen den Auffassungen der Amtskirche und der Ausübung religiöser Betätigung in einer Untergliederung des Verbandes nicht missachten wird;²
- für einen rechtlich selbständigen evangelischen Presseverband, weil die Öffentlichkeitsarbeit Teil der kirchlichen Mission ist und in der Satzung die programmatisch kirchliche Ausrichtung und der personelle Einfluss der Kirche enthalten ist;³
- für ein katholisches Krankenhaus in Form einer selbständigen kirchlichen Stiftung, dessen Vorstand aus acht katholischen und vier weiteren Mitgliedern besteht, wobei geborene Mitglieder des Vorstands die jeweiligen Pfarrer zweier katholischer Kirchengemeinden sind, die pflegerische Leitung einem Orden übergeben ist und die hauptamtlich anzustellenden Ärzte dem Charakter der Einrichtung Rechnung tragen sollen;⁴
- für eine erzieherische Einrichtung eines dem Diakonischen Werk angeschlossenen rechtlich selbständigen Trägers, weil neben der Erziehung als religiöse Betätigung eine Mitgliedschaft im Diakonischen Werk besteht, auf das die Landeskirche Einfluss hat;⁵
- für ein auf die Verwirklichung des christlichen Auftrags gerichtetes, von einem Mitglied des Diakonischen Werkes betriebenes Krankenhaus, weil auf Grund der Satzung in leitenden Organen grundsätzlich nur solche Personen berufen werden durften, die einer christlichen Kirche angehören und bei einer Ausnahme der leitende Mitarbeiter sich ausdrücklich bereit erklären musste, die Leitungstätigkeit im Sinne kirchlicher Diakonie wahrzunehmen; zudem bestand die Verpflichtung, zu einer Satzungsänderung die Zustimmung des Diakonischen Werkes einzuholen, die davon abhängig ist, dass durch die Satzungsänderung das kirchliche Proprium nicht tangiert wird;⁶

1 BAG, Urteil vom 10.12.1992 – 2 AZR 271/91, NZA 1993, 593.

2 BAG, Beschluss vom 14.4.1988 – 6 ABR 36/86, NJW 1988, 2382.

3 BAG, Beschluss vom 24.7.1991 – 7 ABR 34/90, NZA 1991, 977.

4 BAG, Urteil vom 10.12.1992 – 2 AZR 271/91, NZA 1993, 593.

5 BAG, Beschluss vom 30.4.1997 – 7 ABR 60/95, NZA 1997, 1240.

6 BAG, Beschluss vom 31.7.2002 – 7 ABR 12/01, NZA 2002, 1409.

- für ein Krankenhaus in Trägerschaft einer Stiftung und mit einer Mitgliedschaft beim Diakonischen Werk, wenn das erforderliche Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten auf die religiöse Tätigkeit in der Einrichtung nicht allein durch die Mitgliedschaft der Einrichtung oder ihres Rechtsträgers im Diakonischen Werk begründet ist, sondern der Verband seinerseits über entsprechende Einflussmöglichkeiten gegenüber der Einrichtung oder ihrem Rechtsträger verfügt. Dabei bedarf der ordnende Einfluss der Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss aber in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden.¹

Fehlt dagegen eine organisatorische Anbindung zur Kirche, führt das dazu, dass von einer kirchlichen Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts nicht mehr gesprochen werden kann; denn Ordnen und Verwalten im Sinne des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts der Kirchen ist ohne die Möglichkeit organisatorischen Einflusses nicht denkbar. Ein solches für die Kirchlichkeit erforderliches Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten hat die Rechtsprechung in folgenden Fällen verneint:

69

- für ein Krankenhaus, bei dem nur eine allgemeine Verpflichtung zur Förderung der katholischen Ausrichtung und zur Beachtung der kirchlichen Verlautbarungen zum Schutze des Lebens besteht, das dem Ortspfarrer zur Wahrnehmung der pastoralen Betreuung jeder Zeit einen freien Zugang gewährt und das einem Kuratorium aus zwei Kirchenvorstandsmitgliedern und drei anderen Personen nur die Aufgabe zuweist, den Träger zu beraten und die Rechte des Krankenhauses gegenüber dem Caritasverband wahrzunehmen, bei dem die Einrichtung assoziiertes Mitglied ist;²
- für eine Einrichtung eines Kolping-Bildungswerkes, das nicht Mitglied im Kolpingwerk als katholischem Verein ist, in dessen Satzung keine Priester als Mitglieder in hervorgehobener Position vorgeschrieben sind und in der die vom Kolpingwerk vorgeschlagenen Mitglieder keine Mehrheit im Vorstand haben sowie der Träger die Grundordnung ausdrücklich nicht übernommen hat;³
- für ein Krankenhaus in alleiniger Trägerschaft einer privaten Stiftung, das vom Diakonischen Werk unter Abweichung der selbst aufgestellten und als unabdingbar bezeichneten Mindestanforderungen als Mitglied aufgenommen worden ist, eine Beteiligung von Vertretern der Evangelischen Kirche im Rheinland oder ihres Diakonischen Werkes in den nach Gesellschaftsrecht entscheidungsbefugten Organen nicht vorgesehen ist und diese auch nicht über einen der Kirche zugehörigen Gesellschafter über dessen Gesellschaftsanteile auf die religiöse Tätigkeit des Krankenhauses Einfluss nehmen kann.⁴

Auch die kirchlichen Arbeitsgerichte messen der organisatorische Anbindung zur Kirche eine Bedeutung im Hinblick auf die Möglichkeit des Mindestmaßes an Einflusses eine Bedeutung zu.

70

1 BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

2 LAG Hamm, Urteil vom 14.3.2000 – 13 TaBV 116/99, NZA-RR 2000, 532.

3 BAG, Urteil vom 26.7.2001 – 6 AZR 138/00, juris.

4 BAG, Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

So liegen bei einer bloßen Assoziierung eines eingetragenen Vereins zu einem Diözesan-Caritasverband oder bei einem Kooperationsvertrag mit dem Verband keine Zuordnung und damit keine Grundlage für die Anwendung dieser Ordnung vor.¹

71 Zur Sicherung der kirchlichen Zuordnung soll deshalb die Ordnung des selbständigen Rechtsträgers (Gesellschaftsvertrag, Satzung, Statut etc.) folgende Regelungen enthalten:

- Übernahme der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse im Statut des Rechtsträgers und damit die Anwendung des Kirchenarbeitsrechts mit dieser Ordnung als kirchliche Betriebsverfassung gemäß Art. 8 GrO;
- Benennung der kirchlichen Aufgaben, des caritativen Wesensvollzugs bzw. des kirchlichen Propriums;
- Kirche ist Allein- oder Mehrheitsgesellschafterin oder kirchliches Aufsichtsrecht durch Zuordnung in der Ordnung des Trägers, hilfsweise durch vertragliche Vereinbarung mit kirchlichen Rechtsträgern, durch Mehrheitsbeteiligung, Beherrschungsvertrag oder Unterwerfungserklärung;
- Errichtung eines Aufsichtsgremiums, dessen Mitglieder mehrheitlich der katholischen Kirche angehören, mit den Aufgaben der Beratung und Beschlussfassung über Budget, Konzeptionen, Planungen und Verträgen von grundsätzlicher Bedeutung, der Aufsicht über die operative Ebene (Geschäftsführung), der Überwachung der Umsetzung der caritativen und strategischen Ziele sowie der Entscheidung über Einstellung und Entlassung von Einrichtungsleitungen und sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betraut sind;
- Geschäftsordnungen für das Aufsichtsgremium, die Geschäftsführung und die Leitungsgremien;
- Prüfung durch eine kirchlich anerkannte Prüfungseinrichtung;
- Beachtung der vermögensrechtlichen Bestimmungen des kanonischen Rechts.

5 Ordensträger mit ihren Einrichtungen

72 Die **Ordensgemeinschaften** in Deutschland haben jeweils eine eigene Geschichte mit einer oft langen geistlichen Tradition und einem eigenen Selbstverständnis. Sie verstehen sich in ihren unterschiedlichen Formen als engagiertes Christsein in einer Gemeinschaft und in der Nachfolge Christi. Die Unterschiedlichkeit des Ordenslebens der verschiedenen Gemeinschaften hat ihren Ursprung in der Art, wie Jesus Christus sein eigenes Leben und seine Sendung gestaltet hat. Ordensmitglieder machen dieses Leben und diese Sendung Jesu zum Mittelpunkt ihres eigenen Lebens und ihrer gemeinsamen Sendung. Sie reagieren dabei auch auf die aktuellen Nöte der jeweiligen Zeit, auf die Bedürfnisse der Kirche und auf Entwicklungen in Gesellschaft und Staat. In einem Hirtenwort zu den Gemeinschaften des geweihten Lebens vom 1. Februar 2007² unterstreichen die deutschen Bischöfe die Bedeutung der Orden in, mit und für die Kirche.

1 KAGH, Urteil vom 27.11.2009 – M 04/09, ZMV 2010, 94.

2 Gemeinsam dem Evangelium dienen: Die Deutschen Bischöfe Nr. 86, herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2007.

Das kirchliche Arbeitsrecht und damit das Mitarbeitervertretungsrecht gelten in den **Einrichtungen der Ordensgemeinschaften**, wenn deren Rechtsträger die Grundordnung und damit diese Ordnung nach Absatz 2 ausdrücklich übernommen haben.¹ Insbesondere Orden päpstlichen Rechts unterliegen nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt. Vom Bischof gesetztes Recht, wie diese Ordnung, gilt nicht unmittelbar für den Ordensbereich.² Vielmehr bedarf es der ausdrücklichen Übernahme der Grundordnung.³

Dabei soll hier offen bleiben, ob die Ordensgemeinschaften nach dem Kirchenrecht eine eigene Rechtssetzungskompetenz auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben oder ob der Bischof kirchenrechtlich befugt ist, für die Orden verbindlich festzulegen, dass sie die von ihm erlassenen Ordnungen in Bezug auf ihre Beschäftigten anzuwenden haben.⁴

Zur Begründung einer Kompetenz der Orden, eine von den Ordensoberen geschaffene Ordnung zu gestalten, wird auf eine kirchenrechtliche Ordensautonomie auch in vermögensrechtlichen Angelegenheiten hingewiesen; die Unterscheidung zwischen dem autonomen Innenbereich der Orden und dem bischöflich unterstehenden Außenbereich gebe es nicht; diese Autonomie eröffne auch die Befugnis, ein abweichend vom jeweiligen Bischof geschaffenes kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen. Jedenfalls unterstehen Orden päpstlichen Rechts in Bezug auf die innere Leitung und Rechtsordnung unmittelbar und ausschließlich der Gewalt des Apostolischen Stuhls (can. 593 CIC).⁵

Diese Voraussetzung ist jedenfalls nicht erfüllt, wenn lediglich Organe einer Ordenseinrichtung, wie der Vorstand oder die Geschäftsführung eines Rechtsträgers, eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung erlassen. Bei einer solchen Ordnung handelt es sich nicht um kirchliches Recht, sondern um eine letztlich vom Dienstgeber selbst geschaffene Ordnung; denn die den Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften eingeräumte Befugnis, eine Mitbestimmungsordnung zu schaffen, beruht nicht auf der Satzungsautonomie der ihnen zugeordneten Rechtsträger, sondern Grundlage ist die Verfassungsgarantie des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV, die den Kirchen und Religionsgemeinschaften eigene Wege zur Gestaltung des kollektiven Arbeitsrechts eröffnet, um die Glaubwürdigkeit ihrer Ordnung bei der Erfüllung ihrer religiös geprägten Aufgabe zu sichern.⁶

Nach can. 806 § 1 CIC steht dem Bischof das Aufsichts- und das Visitationsrecht über die in seiner Diözese befindlichen **katholischen Schulen** zu, auch über die von Mitgliedern von Ordensinstituten gegründeten und geleiteten Schulen; ihm steht es ferner zu, Vorschriften zur allgemeinen Ordnung der katholischen Schulen zu erlassen; diese Vorschriften gelten auch für die von den genannten Institutsmitgliedern geleiteten Schulen, unbeschadet der Autonomie hinsichtlich der inneren Leitung ihrer Schulen. Auch wenn man aus der Befugnis, Vorschriften zur allgemeinen Ordnung der katholischen Schulen zu erlassen, keine unmittelbare Rechtsgeltung der Mitarbeitervertretungsordnung in den Schulen, die Ordensinstituten gehören, ableitet, ist dort von einer Geltung aufgrund can. 678 § 1 CIC auszugehen. Zusätzlich wird auf die Empfehlung der Religiösenkongregation vom 5. April 1979 verwiesen, in der sie anlässlich eines konkreten Falles bestätigt,

1 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn 46ff. und § 18 Rn 13ff.; Dütz, Ordenskorrespondenz 2008, 47; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 1 Rn 22ff.

2 KAGH, Urteil vom 19.3.2010 – M 11/09, ZMV 2010, 153; KAG Mainz, Urteil vom 19.3.2012 – M 13/11 Lb, ZMV 2012, 220.

3 KAGH, Urteil vom 26.6.2009 – M 16/08, ZMV 2009, 212.

4 Dazu Meier, ZAT 2013, 17; vgl. KAGH, Urteil vom 19.3.2010 – M 11/09, ZMV 2010, 153.

5 Pree, Ordenskorrespondenz 2003, 153; Rohde, FS für Listl 2004, 313.

6 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 18 Rn 13ff.; KAGH, Urteil vom 19.3.2010 – M 11/09, ZMV 2010, 153; Dütz, Ordenskorrespondenz 2008, 43; Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 1 Rn 22ff.

dass sie die drei Vereinigungen der höheren Ordensoberen in Deutschland auf die Notwendigkeit hingewiesen hat, in der Anwendung der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung gemeinsam mit den Mitgliedern der Deutschen Bischofskonferenz vorzugehen.¹

- 75 Für das weltliche Arbeitsrecht, das Ordensgemeinschaften durch das Betreiben rechtlich verselbstständiger Einrichtungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anwenden müssen, erfolgt die **Zuordnung zur Kirche nach dem Staatskirchenrecht**. Das gilt insbesondere für verselbstständigte Rechtsträger der Orden in Form einer GmbH.²

Kirchenrechtlich gilt für die Orden, dass sie als Vermögensverwalter bei der Vergabe von Aufträgen auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten haben (can. 1286 CIC). Zu diesem weltlichen Arbeitsrecht gehört das staatliche Betriebsverfassungsrecht.³

Maßgeblich für die Zugehörigkeit einer privatrechtlich strukturierten Einrichtung zur Kirche mit ihrem Kirchenarbeitsrecht ist also die staatskirchenrechtliche Zuordnung zu einer Religionsgemeinschaft nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV. Das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht ist ein Recht der Religionsgemeinschaft. Die katholische Kirche wird aus Sicht des Staatskirchenrechts repräsentiert und vertreten durch die verfasste Amtskirche, also den jeweiligen Diözesanbischof.⁴

Wenn Ordensgemeinschaften für die Beschäftigungsverhältnisse in ihren rechtlich verselbstständigten Einrichtungen das bischöfliche Arbeitsrecht nicht übernehmen, werden sie aus der Sicht der staatlichen Gerichte das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden haben. Der staatliche Bereich wird im Zweifelsfall allein dem jeweiligen Diözesanbischof das Recht einräumen, zu bestimmen, was Kirche ist und wer sich katholisch nennen darf. Die Schaffung eines ordenseigenen Arbeitsrechts würde angesichts der Vielzahl der Ordensgemeinschaften zur Zersplitterung führen und den Fortbestand des kircheneigenen Weges auf dem Gebiet des Arbeitsrechts insgesamt gefährden.⁵

- 76 Ist eine Ordensgemeinschaft päpstlichen Rechts Alleingesellschafterin einer GmbH, die Rechtsträgerin einer kirchlichen Einrichtung ist, findet diese Ordnung zum Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung, wenn die Ordensgemeinschaft der **Übernahme der Grundordnung** zustimmt.⁶ Übernimmt das zuständige Organ des Ordensträgers und letztlich auch der Orden nicht verbindlich die Grundordnung, gilt diese Ordnung nicht.⁷ Dann ist das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden.

6 Caritasträger mit ihren Einrichtungen

- 77 Die Präsenz caritativer Einrichtungen in der Gesellschaft dient dem **Sendungsauftrag** der Kirche und damit der Bewahrung der christlichen Identität. Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft verdeutlichen den Sendungscharakter der Kirche im All-

1 Reinhard, Ordenskorrespondenz 1986, 12.

2 KAGH, Urteil vom 26.6.2009 – M 16/08, ZMV 2009, 212.

3 KAGH, Urteil vom 19.3.2010 – M 11/09, ZMV 2010, 153; Urteil vom 25.11.2016 – M 06/16, www.dbk.de.

4 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn 46ff. und § 18 Rn 13ff.; Dütz, FS Rückl 2006, 69.

5 Fuhrmann, KuR 2005, 175.

6 KAGH, Urteil vom 26.6.2009 – M 16/08, ZMV 2009, 212.

7 KAGH, Urteil vom 6.5.2011 – M 08/10, KuR 2011, 300; Urteil vom 16.9.2011 – M 06/11, ZMV 2012, 161; KAG Mainz, Urteil vom 19.3.2012 – M 13/11 Lb, ZMV 2012, 220; KAG Bayern, Urteil vom 23.9.2015 – 2 MV 8/15, ZMV 2016, 105.

tag. Der spezifische Charakter katholischer Einrichtungen ist in der Sozialwirtschaft ein Qualitätsmerkmal, das als Wettbewerbsvorteil eingebracht werden kann. Dabei sind der Bekanntheitsgrad und die Wertschätzung der Caritas, die jahrzehntelange Erfahrung in der Entwicklung und Bereitstellung sozialer Dienste sowie der Anteil der ehrenamtlich Engagierten in diesen Diensten hervorzuheben.

Die Zugehörigkeit der verbandlichen Caritas mit ihren Einrichtungen und Diensten zum Anwendungsbereich des Mitarbeitervertretungsrechts folgt aus dem Wesen der Caritas als **Grundfunktion der Kirche**.¹ Da die Caritas zum Kernbereich kirchlicher Aufgaben gehört, ist sie stets von der Kirche als ihre Angelegenheit, die sie nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV selbständig zu ordnen und zu verwalten hat, betrachtet worden. Ebenso verstehen sich die Caritasverbände auf allen Ebenen als kirchliche Wohlfahrtsverbände und haben deshalb nach diesem eigenen Selbstverständnis ihre satzungsgemäße Zuordnung zu den jeweiligen kirchlichen Ämtern ausgestaltet. Ihre Statuten enthalten im Einzelnen die Übernahme der Grundordnung, ein bischöfliches Aufsichtsrecht, ein Ernennungs- oder Bestätigungsrecht für die Vorsitzenden und/oder Geschäftsführer des Verbandes, sowie Genehmigungsrechte bei der Haushaltsführung oder bei der Satzungs-gestaltung als Mindeststandard.

78

Die **Zuordnung caritativer Einrichtungen und Dienste zur Kirche** wird auch vom Bundesverfassungsgericht ausdrücklich bestätigt,² wenn es ausgeführt, nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche umfasse die Religionsausübung nicht nur den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit in der Welt, wie es ihrer religiösen Aufgabe entspreche. „Hierzu gehört insbesondere das caritative Wirken. Die tätige Nächstenliebe ist eine wesentliche Aufgabe für den Christen und wird von den christlichen Kirchen seit jeher als Grundfunktion verstanden. Sie umfasst nicht nur die kirchlich getragene Krankenpflege, sondern allgemein die an den religiösen Grundanforderungen ausgerichtete Fürsorge für hilfsbedürftige Menschen einschließlich ihrer Erziehung und Ausbildung“.

79

Der Begriff der „karitativen Einrichtung“ in § 118 Abs. 2 BetrVG ist auch für das Bundesarbeitsgericht³ nach dem Selbstverständnis der Kirche zu bestimmen. Dies folgt aus dem den Kirchen durch Art. 140 GG i.V.m. § 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstverwaltungsrecht. Dieses umfasst auch die Befugnis der Kirche, selbst darüber zu entscheiden, durch welche Mittel und Einrichtungen sie ihren Auftrag in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen will. Die Beurteilung, ob eine Betätigung „Caritas“ ist, obliegt daher allein der Kirche. Eine Vorgabe staatlicher Organe, welche Art kirchlicher Betätigung karitativ ist, wäre ein unzulässiger Eingriff in das verfassungsrechtlich garantierte Selbstverwaltungsrecht der Kirche.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Entscheidungen zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen⁴ betont, dass das theologisch geprägte Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes jede Arbeitsleistung als ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt versteht. Das Bestehen einer Dienstgemeinschaft setzt auch keine konfessionelle Gebundenheit aller

1 Enzyklika Deus Caritas Est, Rn 22, 24, 32.

2 BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, NZA 2013, 448; Urteil vom 20.11.2012 – 12 AZR 611/11, NZA 2013, 437.

3 BAG, Beschluss vom 23.10.2002 – 7 ABR 59/01, NZA 2004, 334; Beschluss vom 5.12.2007 – 7 ABR 72/06, NZA 2008, 653.

4 BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, NZA 2013, 448; Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 611/11, NZA 2013, 437.

Beschäftigten voraus, sondern ist vielmehr Ausdruck des kirchlichen Dienstes selbst. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitsverhältnisse verkündigungsnahe oder verkündigungsferne Tätigkeiten betreffen. Auch ohne Bedeutung ist, dass kirchliche Einrichtungen sich in ihrer Tätigkeit nicht von weltlichen Trägern unterscheiden oder zu diesen im Wettbewerb stehen.

Die verfassungsrechtlich gebotene Respektierung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts hat allerdings nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht zur Folge, dass überhaupt keine Kontrolle der staatlichen Gerichte darüber stattfinden kann, ob das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Ihre Prüfungscompetenz soll sich jedenfalls darauf erstrecken festzustellen, welchen Inhalt die Religionsgemeinschaft dem Begriff „karitativ“ i.S.d. § 118 Abs. 2 BetrVG gibt und ob die jeweilige Einrichtung diese Vorgaben bei ihrer Tätigkeit erfüllt. Dazu müssen die Gerichte im Rahmen der Untersuchungsmaxime die erforderlichen Tatsachen sowohl zum Inhalt von Caritas als auch zur konkreten Betätigung der Einrichtung feststellen.¹ Letztlich dürfte damit eine Missbrauchskontrolle der staatlichen Gerichte erfolgen.

- 80 Aufgrund des Absatzes 2 dieser Bestimmung wird der Bereich der organisierten Caritas von dieser Ordnung erfasst, wie er von den deutschen Bischöfen anerkannt und im Deutschen Caritasverband zusammengefasst ist. Nach der **Satzung** des Deutschen Caritasverbandes sind die Diözesan-Caritasverbände und innerhalb dieser die Dekanats-, Bezirks-, Kreis- bzw. Orts Caritasverbände Gliederungen des Deutschen Caritasverbandes, dem die anerkannten zentralen katholischen caritativen Fachverbände angeschlossen und überdiözesan tätigen katholischen caritativen Vereinigungen angegliedert sind. Durch Zuordnung auf der jeweiligen Ebene werden auch regionale und örtliche Fachverbände und Vereinigungen vom Deutschen Caritasverband umfasst.

Von den Einrichtungen und Diensten der deutschen Caritas ist zu unterscheiden der Deutsche Caritasverband e.V. als Bundeszentrale mit Sitz und Hauptniederlassung in Freiburg. Er hat die Rechtsstellung eines eingetragenen bürgerlichen Vereins, ist zugleich privater Verein von Gläubigen nach can. 299, 321 bis 326 CIC und wendet nach der eigenen Satzung die Grundordnung an. Für dessen Einrichtungen gilt das Mitarbeitervertretungsrecht des Erzbistums Freiburg.

Ist ein rechtlich selbstständiger Rechtsträger Mitglied bei der örtlich zuständigen Gliederung des Deutschen Caritasverbandes, liegt eine Zuordnung zur Kirche und damit die Anwendung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts vor, denn nach den Satzungen der Verbände haben deren Mitglieder die Pflicht, die Grundordnung und damit diese Ordnung zu beachten.²

Im Hinblick auf die Einrichtungen der Caritas ist diese Erwartungshaltung in den Satzungen der Diözesancaritasverbände und des Deutschen Caritasverbandes zusätzlich rechtlich abgesichert. Rechtsträger mit einer Mitgliedschaft in einem Caritasverband und seine regionalen Gliederungen sind satzungsrechtlich verpflichtet, die Grundordnung zu übernehmen und damit das Mitarbeitervertretungsrecht anzuwenden.³ Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, müssen sie mit vereinsrechtlichen Sanktionen rechnen.

1 BAG, Beschluss vom 23.10.2002 – 7 ABR 59/01, NZA 2004, 334.

2 KAGH, Urteil vom 25.6.2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262; Urteil vom 16.9.2011 – M 06/11, ZMV 2012, 161; Urteil vom 10.2.2012 – M 08/11, ZMV 2012, 332.

3 KAGH, Urteil vom 25.6.2010 – M 06/10, ZMV 2010, 262.

Ausgründungen führen nicht notwendigerweise zu einem Wegfall der Zuordnung zur Kirche. Entscheidend ist, dass die Grundordnung angewendet wird, die Tätigkeit eine Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche darstellt sowie eine ausreichende Verbindung mit dem zuständigen Amtsträger der Kirche besteht. 81

Eine derartige Verbindung ergibt sich aus der Mitgliedschaft in einem Diözesan-Caritasverband. Ein **Kooperationsvertrag** mit dem Caritasverband oder eine **Assoziierung** erfüllt jedoch nicht diese Voraussetzung; denn nach der Verbandsordnung des Deutschen Caritasverbandes e.V. begründet gemäß ihrem § 23 Abs. 5 eine Assoziierung vereinsrechtlich keine Mitgliedschaft.¹ Gemäß § 24 Abs. 1 lit. b sind Zielgruppen der Assoziierung Träger von Diensten und Einrichtungen, bei denen im Rechtssinne keine Zuordnung zur katholischen Kirche besteht. Kennzeichen einer assoziierten Organisation ist gemäß § 24 Abs. 3 lit. c, dass es sich um einen kleinen Träger von Diensten und Einrichtungen handelt, der in der Regel weniger als fünf berufliche Mitarbeiter hat und damit weder die Voraussetzungen zur Wahl einer Mitarbeitervertretung noch eines Betriebsrats erfüllt. Die Assoziierung ist ausgeschlossen, wenn der den Antrag stellende Träger die Voraussetzungen einer korporativen Mitgliedschaft erfüllen könnte, jedoch aus Gründen der Umgehung des kirchlichen Arbeitsrechts oder sonstigen Kirchenrechts die Form der Assoziierung anstrebt.

7 Wirtschaftliche Betätigung

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse findet auf „vorwiegend gewinnorientierte“ (Art. 2 Abs. 4 GrO) kirchliche Einrichtungen ausdrücklich keine Anwendung. Damit entfällt für diese Einrichtungen eine Zuordnung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Diese Ordnung ist nicht anwendbar. 82

Voraussetzung einer wirksamen **Zuordnung zur Kirche** und damit der Anwendung dieser Ordnung ist, dass die Einrichtung teilnimmt an der Verwirklichung des Sendungsauftrages der Kirche, im Einklang mit dem Bekenntnis der verfassten Kirche steht und mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden ist.² 83

Denn das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht ergreift alle Bereiche, die nach gesichertem Rechtsverständnis Wesens- und Lebensäußerung der Kirche sind; dazu zählen insbesondere die Verkündigung, Werke der Caritas, vor allem Krankenpflege, Fürsorge, Bildung und Erziehung, Werke der Frömmigkeit und die Förderung der christlichen Berufung in der Welt. Verkündigung, Erziehung, Bildung und Caritas sind die klassischen Handlungsfelder der Kirche.

Für das Bundesverfassungsgericht ist dabei „unabdingbar“, dass die **religiöse Zielsetzung** das bestimmende Element der Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung ist.³

Ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienende Einrichtungen können demgegenüber das Privileg der Selbstbestimmung **nicht** in Anspruch nehmen, da bei ihnen der enge Zusammenhang zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben ist. Dies gilt vor allem für Einrichtungen, die wie andere Wirtschaftssubjekte auch, am marktwirtschaftlichen Geschehen teilnehmen und bei welchen der durch das Grundgesetz geschützte re-

1 KAGH, Urteil vom 27.11.2009 – M 04/09, ZMV 2010, 94.

2 BVerfG, Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, u.a. E 70, 138, NJW 1986, 367.

3 BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387.

ligiöse Auftrag der Kirche in der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen – vorwiegend gewinnorientierten – Erwägungen erkennbar in den Hintergrund tritt.¹

Zudem stellen das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsrecht bei der Herausnahme kirchlicher Einrichtungen aus ihrem Geltungsbereich lediglich auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG) ab.

Keine kirchlichen Einrichtungen im Sinne der MAVO sind also Einrichtungen als Wirtschaftsbetriebe, die sich im Eigentum der Kirchen befinden und ausschließlich oder **überwiegend gewerbliche bzw. nicht gemeinnützige Zwecke** verfolgen. Sie sind vorrangig auf Vermögensverwaltung oder -mehrung ausgerichtet. Dies gilt auch dann, wenn sie neben den Kirchensteuereinnahmen eine materielle Grundlage für die kirchliche Tätigkeit schaffen und damit der Existenz der Kirche und ihrer Einrichtungen sowie der Erfüllung kirchlicher Aufgaben dienen. Dazu gehören Banken, Versicherungen, Verlage, Druckereien oder Brauereien.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hatte für die Klosterbrauerei Andechs entschieden, dass das bayerische Landespersonalvertretungsrecht für diesen Gewerbebetrieb in Form der Körperschaft des öffentlichen Rechts trotz einer kirchlichen Zuordnung aufgrund einer wirtschaftlichen Betätigung anzuwenden ist.²

- 84 Allerdings führt ein **wirtschaftliches Verhalten** einer Einrichtung nicht zum Ausschluss vom Mitarbeitervertretungsrecht. Für eine Einrichtung, die an der Verwirklichung des Auftrages der Kirche teilnimmt, im Einklang mit dem Bekenntnis der verfassten Kirche steht und mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden ist, gilt die Grundordnung und damit diese Ordnung, auch wenn sie selbst wirtschaftlich handelt.

Dabei darf die religiöse Dimension nicht in einem Maße gegenüber rein ökonomischen Erwägungen in den Hintergrund treten, das geeignet ist, die Prägung durch das glaubensdefinierte Selbstverständnis in Frage zu stellen.

Allein das Ziel, ein wirtschaftliches Ergebnis zu erreichen, das die Substanz der vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsplätze sichert und eine sinnvolle Weiterentwicklung ermöglicht, ist für sich genommen nicht geeignet, die im Übrigen klar erkennbare religiöse Prägung ihres Handelns zu verdrängen.³

Kirchliches Arbeitsrecht mit dem Mitarbeitervertretungsrecht ist damit weiter bei allen gemeinnützigen kirchlichen Einrichtungen oder kirchlichen Organisationen anzuwenden, die beispielsweise überwiegend kirchliche Zwecke im Sinne des § 54 AO verfolgen.

- 85 Offen ist, wie weit der Kreis der „vorwiegend gewinnorientierten“ kirchlichen Einrichtungen zu ziehen ist.⁴ „Vorwiegend“ meint hauptsächlich, weitgehend, vor allem. Dabei wird es auf eine Gesamtschau der Umstände ankommen, insbesondere auf das Vorliegen eines religiösen Auftrags.⁵ So können kirchliche Einrichtungen nicht vorwiegend gewinnorientiert sein, aber auch durch eine Gewinnerzielung der Sicherung des Unterhalts anderer kirchlicher Institutionen dienen. Solche Betriebe sind beispielsweise Dombauhütten, die zur Erhaltung eines kirchlichen Bauwerks für liturgische Aufgaben beitragen.

1 BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387.

2 BayVGh, Urteil vom 13.9.1989 – 17 P 89.00759, BayVBl 1990, 308.

3 BVerfG, Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, NZA 2014, 1387.

4 Dazu Hümmer, ZAT 2017, 82.

5 Fuhrmann, ZAT 2015, 150.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hatte einen von einem Orden betriebenen Verlag, dessen Programm ganz überwiegend religiöse und theologische Schriften beinhaltet, der Kirche aufgrund einer erzieherischen Zweckbestimmung im weiteren Sinne zugeordnet, auch wenn dem Verlag eine Druckerei als unselbstständiger Teil angeschlossen ist, in der neben den Druckwerken für den eigenen Verlag ganz überwiegend solche aufgrund von Fremdaufträgen hergestellt werden.¹

8 Gemischte Trägerschaften

In jüngster Zeit streben vereinzelt kirchliche oder caritative Träger für ihre eigenen Einrichtungen eine **gemeinsame Trägerschaft mit Ländern oder Kommunen**, aber auch **privaten Organisationen** an. Der Rückgang der Kirchensteuermittel und die Refinanzierungsprobleme lassen Überlegungen zur Verteilung des finanziellen Risikos auf mehrere Träger entstehen. Daneben spielen Gedanken einer stärkeren betriebswirtschaftlichen Effizienz eine Rolle. Auch bei der Übernahme weltlicher Einrichtungen in den kirchlichen Bereich wird an gemeinsame Trägerschaften mit dem bisherigen Träger gedacht. Davon betroffen sind Krankenhäuser, Kindergärten und Schulen, aber auch ambulante soziale Dienste. Dabei haben nicht nur der kirchliche oder caritative Träger, sondern auch die weltlichen Stellen und die betroffenen Nutzer bzw. betreuten Personen, aber auch die in den Einrichtungen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Interesse an der gesicherten Weiterführung der Einrichtung.

86

Daneben entstehen aus der katholischen und der evangelischen Kirche Einrichtungen in **ökumenischer Trägerschaft**. Dies ist unter pastoralen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten sowie angesichts der Säkularisierung der Gesellschaft und der bestehenden Zusammenarbeit der beiden großen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sicherlich sinnvoll. So entstehen neben Zusammenschlüssen von Einrichtungen mit gemeinsamer katholischer Trägerschaft auch solche zwischen konfessionsverschiedenen Rechtsträgern.² Beispiele sind für den Krankenhausbereich in Flensburg der Zusammenschluss der Evangelisch-lutherischen Diakonissenanstalt und dem St. Franziskus Hospital oder in Karlsruhe die gemeinsame Trägerschaft des Diakonissenkrankenhauses und der St. Vincentius Kliniken.

Der Freiraum, der den Kirchen durch das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht eingeräumt wurde, ist ihnen zur Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten überlassen. In welcher Art und Weise sie dieses Ziel verwirklichen, steht ihnen weitgehend frei. Diese Freiheit umfasst grundsätzlich auch die Freiheit zu Zusammenschlüssen mit weltlichen oder mit konfessionsverschiedenen Trägern. Zur Anwendung des katholischen Mitarbeitervertretungsrechts für diese Einrichtungen in gemischter Trägerschaft ist eine **Zuordnung dieser Einrichtungen zur katholischen Kirche** erforderlich. Sie ist Voraussetzung für die Anwendung des aus dem verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen abgeleiteten spezifischen Arbeitsrechts der katholischen Kirche. Dazu bedarf es einer Erfüllung kirchlicher Aufgaben

87

1 BayVGh, Beschluss vom 16.6.1999 – 17 P 98.1241, ZTR 2000, 43.

2 Schliemann, ZMV 2021, 182; Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Arbeitshilfen, Nr. 209, herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2007; Dütz, FS für Stahlhacke 2005, 101; Thüsing, FS für Listl 1999, 811.

durch die Einrichtung, der Übernahme und Anwendung der Grundordnung sowie einem ordnenden Einfluss durch die katholische Kirche.¹

Die Zuordnung bei gemeinsamer Trägerschaft zur katholischen Kirche erfolgt in erster Linie **durch den jeweiligen Diözesanbischof**, indem dieser der Einrichtung die Eigenschaft einer katholischen Institution nach kirchlichem Recht zuerkennt.

Diese Zuordnung setzt die Formulierung und Durchsetzung religiöser, ethischer und rechtlicher Mindeststandards voraus, die aus Gründen der Glaubwürdigkeit diözesan- oder regionalbezogen konsequent einzuhalten sind. Unverzichtbar sind in jedem Fall der Wille und die Praxis, sich mit dem Anspruch als katholische Einrichtung auseinanderzusetzen und nach Ausdrucksformen dieses Anspruchs zu suchen.

- 88 Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts² ist es bei einem **Zusammenschluss eines weltlichen und eines kirchlichen Trägers** für ein Krankenhaus in der Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH und mit jeweils 50 Prozent Gesellschaftsanteilen ausreichend, wenn der neue Rechtsträger satzungsmäßig auf das „kirchliche Proprium“ verpflichtet ist und die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk erwirbt. Nach der Satzung weis sich der kirchliche Gesellschafter dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen. Er ist daher Wesens- und Lebensäußerung der Kirche und dem Wesen und der Tendenz nach der Kirche zugehörig. Ebenfalls nach der Satzung trägt der weltliche Gesellschafter dieses kirchliche Proprium bei der Betreibung des Krankenhauses mit, auch wenn er als Kommune zur weltanschaulich-religiösen Neutralität verpflichtet ist. Die Mitgliedschaft des neuen Trägers im Diakonischen Werk sichert das erforderliche Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Amtskirche, weil die Satzung des Diakonischen Werks der Amtskirche ein ausreichendes Maß an inhaltlicher und personeller Einflussnahme sichert. Eine Gastmitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband steht der Zuordnung zur Kirche nicht entgegen.
- 89 Bei **ökumenischen Trägerschaften** muss die Ordnung der Einrichtung ebenfalls eine eindeutige Zuordnung zu einer der Kirchen enthalten. Ökumenische Trägerschaften sind aus katholischer Sicht zu befürworten, wenn der katholische Partner mindestens 51 Prozent der Gesellschaftsanteile hält. In diesen Fällen findet auf die Einrichtung das Mitarbeitervertretungsrecht Anwendung. Bei Beteiligungen beider Kirchen in gleicher Höhe oder Minderheitenbeteiligungen der katholischen Kirche ist die Anwendung des katholischen Arbeitsrechts nicht möglich.

Wenn sich beide Partner darauf einigen, dass die neu geschaffene Einrichtung weder dem einen noch dem anderen Rechtskreis unterliegen soll, gilt das weltliche, nicht das kirchliche Arbeitsrecht;³ denn ein katholisch-evangelisches („ökumenisches“) Kirchenarbeitsrecht existiert nicht.⁴ So gilt beim Zusammenschluss des Diakonissenkrankenhauses und der St. Vincentius Kliniken in Karlsruhe das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes und das Betriebsverfassungsrecht.

Deshalb ist diese Frage der Zuordnung zu einer der Kirchen aus Gründen der Rechtsklarheit satzungsrechtlich eindeutig zu normieren.⁵ Die gewünschte Ökumene kann durch eine partnerschaftliche Gestaltung der Zusammenarbeit in der Einrichtung und

1 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 3 Rn 11ff.

2 BAG, Beschluss vom 31.7.2002 – 7 ABR 12/01, NZA 2002, 1409.

3 Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO § 1 Rn 88f.

4 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 3 Rn 21.

5 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 3 Rn 21; Eichstätter-Kommentar-Eder, § 1 Rn 63.

eine wechselseitige Zuordnung verschiedener Einrichtungen in einem Bistum oder einer Landeskirche erfolgen. Das Mitarbeitervertretungsrecht gilt jedenfalls nur für die der katholischen Kirche zugeordneten Einrichtungen.

9 Mehr- oder überdiözesane Rechtsträger, Abs. 3

Die Ordnung gilt auch für sonstige mehrdiözesane oder sonstige überdiözesane Rechtsträger und ihre Einrichtungen. Sonstige **Rechtsträger** sind nach Absatz 2 kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen (siehe dazu Rn 47). **Mehrdiözesane** Rechtsträger sind solche, die in mehreren, nicht jedoch in allen Diözesen im Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz Einrichtungen unterhalten. **Überdiözesane** Rechtsträger sind diejenigen, die in allen Diözesen Deutschlands Einrichtungen haben. Dies sind vor allem Orden, aber auch caritative Rechtsträger. 90

Absatz 3 enthält für Einrichtungen solcher sonstiger mehr- oder überdiözesaner Rechtsträger eine in der Ordnung geregelte **Ausnahme** von dem **Grundsatz**, dass die räumliche Lage einer Einrichtung für die Anwendung des Kirchenrechts der jeweiligen Diözese maßgebend ist (Territorialprinzip), also für eine Einrichtung immer die jeweilige diözesane Ordnung gilt; denn die Jurisdiktionsgewalt des Diözesanbischofs ist auf den eigenen diözesanen Bereich beschränkt (can. 390 CIC). Eine Ordnung kann sich nicht ohne weiteres auf alle Einrichtungen mehr- oder überdiözesaner Rechtsträger in anderen Diözesen erstrecken.

Die Bestimmung gilt allerdings **nicht** für die kirchlichen **Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen**, weil Abschnitt B.IV der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen abweichend festlegt, dass für jede Einrichtung die jeweils vom Ortsbischof erlassene Ordnung anzuwenden ist.¹

9.1 Ordnung des Hauptsitzes, Abs. 3 S. 1

Nach **Absatz 3 S. 1** ist ausdrücklich abweichend vom Territorialitätsprinzip für die Einrichtungen mehr- oder überdiözesaner Rechtsträger in verschiedenen Diözesen immer die **Ordnung** anzuwenden, die für die Hauptniederlassung (Hauptsitz) des Rechtsträgers gilt. 91

Hauptniederlassung ist die Niederlassung, von der aus ein Rechtsträger mit mehreren Einrichtungen geleitet wird. Kennzeichen für die Hauptniederlassung ist damit der tatsächliche zentrale Sitz ihrer Leitung.² Soweit dieser nicht feststellbar ist, kann im Übrigen auf den Ort der Eintragung in das Vereinsregister oder Handelsregister oder auf den Sitz nach dem Gesellschaftsvertrag abgestellt werden.

In diesem Fall übernimmt also ein Rechtsträger aufgrund des beherrschenden Einflusses der Hauptniederlassung die Ordnung der Diözese, in der die Hauptniederlassung ist. Damit wird für alle Einrichtungen des Rechtsträgers ein einheitliches Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen. Allerdings entstehen so weite Wege bei der Zuordnung zu den diözesanen Strukturen, zu den diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen, zu den Kirchlichen Arbeitsgerichten und zu den Einigungsstellen.

Ein Institut diözesanen Rechts verbleibt nach can. 594 CIC unter der besonderen Hirten-sorge des Diözesanbischofs und, da es von ihm nach can. 589 CIC auch errichtet ist, unter

1 Vgl. KAGH, Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZMV 2014, 99.

2 Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, § 1 Rn 7.

seiner Rechtssetzungsbefugnis und damit im Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsrechts. Erstrecken sich Niederlassungen von solchen Instituten über mehrere Diözesen, ist nach can. 595 CIC der Bischof des Hauptsitzes für Angelegenheiten zuständig, die für das gesamte Institut von größerer Bedeutung sind, jedoch erst nach Beratung mit den anderen Diözesanbischöfen. Die Ordnung berücksichtigt dies durch die Regelungsmöglichkeiten nach Absatz 3. Grundsätzlich gilt für alle Niederlassungen das Mitarbeitervertretungsrecht in der diözesanen Fassung am Hauptsitz des Instituts. Wenn die oberste Leitung eines Institutes jedoch festlegen will, dass in ihren Niederlassungen die Ordnungen in ihrer jeweiligen diözesanen Fassung gelten, können die beteiligten Bischöfe diesen Beschluss fassen.

9.2 Ordnung der Diözese, Abs. 3 S. 2, 1. Alt.

- 92 Abweichend von Satz 1 können nach **Absatz 3 S. 2, 1. Alt.** auf Antrag eines sonstigen mehr- oder überdiözesanen Rechtsträgers die verschiedenen Diözesanbischöfe, in deren Diözesen sich Einrichtungen eines mehr- oder überdiözesanen dieses Rechtsträgers befinden, zusammen mit dem Diözesanbischof der Diözese, in der sich die Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet, bestimmen, dass für seine Einrichtungen jeweils die Ordnung der Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat.

Durch die Addition der verschiedenen Jurisdiktionsgewalten kommt es zu einem gemeinsamen Gesetzgebungsakt, der von den einzelnen Diözesanbischöfen in ihrer jeweiligen Diözese in Kraft gesetzt wird. Ein solcher Antrag an die Diözesanbischöfe kann nur der Rechtsträger selbst stellen, nicht die Mitarbeitervertretung einer Einrichtung.

Damit wird das grundsätzlich bestehende Territorialprinzip wieder hergestellt. Anlass dafür ist oft die generelle Orientierung der Einrichtungen an den diözesanen Strukturen und Gegebenheiten, zu denen auch das diözesane Mitarbeitervertretungsrecht gehört. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof sieht in den Bestimmungen der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen eine bischöfliche Konkretisierung des Absatz 3 S. 2 1. Alt.¹

9.3 Eigene Ordnung, Abs. 3 S. 2, 2. Alt.

- 93 Außerdem kann nach **Absatz 3 S. 2, 2. Alt.** auf Antrag eines sonstigen mehr oder überdiözesanen Rechtsträgers eine **eigene Ordnung** für diesen Rechtsträger geschaffen werden. Voraussetzung ist das Einvernehmen der Diözesanbischöfe, in deren Diözesen sich die Einrichtungen befinden und des Diözesanbischofs, in dessen Diözese der Rechtsträger seine Hauptniederlassung (Hauptsitz) hat.

Erlassen kann diese Ordnung nur die Gesamtheit der Diözesanbischöfe der betroffenen Bistümer. Der Rechtsträger selbst ist dazu nicht befugt (vgl. Rn 60).

Eine solche eigene Ordnung hat für den Rechtsträger den Vorteil, dass in allen angeschlossenen Einrichtungen eine einheitliche Ordnung gilt. Für die Mitarbeiterseite besteht die Möglichkeit zur Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung auf der Grundlage einer identischen Ordnung, was die Vertretung der Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Rechtsträger stärkt. Allerdings schafft eine eigene Ordnung ein eigenes, von den anderen kirchlichen Einrichtungen abweichendes Recht.

Norbert Beyer

1 I KAGH, Urteil vom 13.12.2013 – M 09/13, ZAT 2014, 105.

§ 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen

(1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.

(2) ¹Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. ²Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

Übersicht

1	Allgemeines	1
2	Verpflichtung zur Bildung einer Mitarbeitervertretung, Abs. 1	2–7
3	Regelungsbefugnis des Rechtsträgers, Abs. 2 S. 1	8–15
4	Missbrauchsverbot	16–19
5	Zustimmung der Mitarbeitervertretungen, Abs. 2	20–22
6	Streitigkeiten	23

1 Allgemeines

Die Bestimmung enthält, wie auch ihre Überschrift zum Ausdruck bringt, die Vorschrift über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen eines der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger. Aus **Absatz 1** ergibt sich der Grundsatz, dass in diesen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen als Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft zu bilden sind. Ihre Errichtung ist durch den Dienstgeber zu fördern, letztlich muss sie aber von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung gewollt sein. Nach **Absatz 2 S. 1** kann grundsätzlich der Rechtsträger regeln, was als Einrichtung gilt. Seit der Novellierung der Rahmen-MAVO vom 19. Juni 2017 bedarf diese Entscheidung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Diese kann nach § 36 Nr. 13 der Ordnung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Festlegung des Rechtsträgers rechtsmissbräuchlich erfolgt ist. Das Erfordernis der Zustimmung gilt für alle Regelungen eines Dienstgebers, die nach der Novellierung der diözesanen MAVO getroffen worden sind.¹ Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist nach **Absatz 2 S. 2** die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich. Zur Mitarbeitervertretung allgemein siehe § 5.

Die Bestimmung ist zwingendes Recht. Abweichungen sind nicht zulässig (§ 55).

2 Verpflichtung zur Bildung einer Mitarbeitervertretung, Abs. 1

Die Bestimmung enthält in **Absatz 1** den Grundsatz über die **Verpflichtung** zur Bildung von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen eines der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger. Ausdrücklich „sind“ Mitarbeitervertretungen „zu bilden“. Es handelt

¹ KAGH, Urteil vom 22.11.2019 – M 02/2019 u.a., ZMV 2020, 41.

sich um eine zwingende Vorschrift, so dass die Errichtung einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung nicht in das Belieben der Beteiligten gestellt ist, für die die Ordnung gilt.¹ Sie kann auch nicht durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarungen beseitigt werden (vgl. § 55).

Die rechtliche Verpflichtung trifft sowohl den **Dienstgeber**, als auch die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, wenn auch in unterschiedlicher Weise. Nach Aufgabe und Funktion ist die Bildung einer Mitarbeitervertretung in der Einrichtung eine Angelegenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Rn 6), als Institution ist sie zugleich auch eine Angelegenheit des Dienstgebers, der die Bildung deshalb nicht nur zulassen, sondern unterstützen muss (vgl. Rn 5).

Das Bilden von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen der katholischen Kirche ist Ausdruck des Gedankens der Dienstgemeinschaft (vgl. Präambel Rn 18). Die staatlichen Gesetze kennen keine solche Pflicht zur Bildung von Betriebs- oder Personalräten.

- 3 Die Mitarbeitervertretung ist für jede **Einrichtung** zu bilden. Diese liegt vor bei einer Organisationseinheit, die von einem einheitlichen kirchlichen Rechtsträger geschaffen wurde, aus abgrenzbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht und eine einheitliche Leitung hat (vgl. Rn 4ff. zu § 1). Der in § 1 genannte kirchliche **Rechtsträger** stellt dabei den Dienstgeber (vgl. Rn 4f. zu § 2) der Einrichtung dar und bestimmt grundsätzlich, was als Einrichtung gilt (vgl. Rn 8ff.). Dabei hat der Rechtsträger den Einrichtungsbegriff in § 1 dieser Ordnung zu beachten; siehe Rn 10. Zudem muss er berücksichtigen, dass in dieser Organisationseinheit eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung gebildet werden kann, die ihre Beteiligungsrechte wahrnimmt; siehe dazu Rn 18. Ist in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung vorhanden, etwa weil die Voraussetzungen nicht vorliegen, kann der Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung mehrerer seiner Einrichtungen vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen (vgl. § 1b Abs. 1 S. 4).
- 4 Die Bildung der Mitarbeitervertretung hat ausdrücklich **nach Maßgabe der folgenden Vorschriften** zu erfolgen. Danach sind die in dieser Ordnung enthaltenen Vorschriften zu beachten, insbesondere die Bestimmungen über die Wahlen zur Mitarbeitervertretung in den §§ 9 bis 12. Dafür ist die Benennung eines Wahlausschusses (§§ 9 Abs. 2, 10 Abs. 1) oder eines Wahlleiters (§ 11c) erforderlich. Die Einrichtung muss über eine ausreichende Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen (§ 6 Abs. 1), die aktiv wahlberechtigt (§ 7) und passiv wählbar (§ 8) sind. Die Größe der Mitarbeitervertretung ist abhängig von der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 6 Abs. 2). Wird ein Gremium nicht nach diesen Bestimmungen gebildet, handelt es sich nicht um eine Mitarbeitervertretung im Sinne dieser Ordnung; es kann nicht die darin enthaltenen Rechte ausüben.
- 5 Bei der Vorbereitung einer Wahl zur Mitarbeitervertretung hat der **Dienstgeber** die in § 9 beschriebenen Mitwirkungspflichten. Bei erstmaligem Eintritt der Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung muss er sogar nach § 10 die Initiative ergreifen und eine Mitarbeiterversammlung zur Wahlvorbereitung einberufen. Die Verhinderung der Bildung einer Mitarbeitervertretung durch einen Dienstgeber stellt einen schweren Verstoß gegen diese Bestimmung und die generelle Verpflichtung zum partnerschaftlichen Zusammenwirken mit der Arbeiterschaft dar. Es ist mit der Verpflichtung nach dieser

1 Thiel/Fuhrmann/Jüngst-Thiel, MAVO, § 1a Rn 1; Eichstätter-Kommentar-Eder, MAVO, § 1a Rn 2.

kirchengesetzlich zwingenden Bestimmung und mit dem Geist einer kirchlichen Dienstgemeinschaft nicht vereinbar, die Bildung einer Mitarbeitervertretung zu unterbinden. Demgegenüber erscheinen andere Verstöße, wie die im Einzelfall fehlende Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach den §§ 29ff., geradezu als weniger schwerwiegend.

Die Verpflichtung für die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** besteht darin, dass sie die Bildung einer Mitarbeitervertretung durch Wahlen nach den Bestimmungen der §§ 9 bis 12 durchzuführen haben. Die Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Einrichtung soll durch die Bildung einer Mitarbeitervertretung von den Beteiligungsrechten nach dieser Ordnung Gebrauch machen (§ 5). Dazu bedarf es zunächst einer ausreichenden Anzahl von Kandidaten (§ 9 Abs. 6) für das Amt der Mitarbeitervertretung.

Es besteht jedoch für die einzelne Mitarbeiterin oder den einzelnen Mitarbeiter **keine Wahlpflicht** oder gar ein Wahlzwang.¹ Tatsächlich hängt die Bildung einer Mitarbeitervertretung damit von der Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung ab, an der Aufstellung einer Kandidatenliste und an der Wahl zu diesem mitarbeitervertretungsrechtlichen Organ (vgl. § 5) mitzuwirken. Koalitionen – wie Gewerkschaften – haben nach dieser Ordnung kein Recht, Wahlen zur Mitarbeitervertretung durch das Bilden von Wahlausschüssen anzuregen oder vorzubereiten; dies können nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung selbst tun. Koalitionen haben lediglich ein Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen, um für den Beitritt zur eigenen Organisation zu werben (§ 6 Abs. 2 Gro). Gleiches gilt für eine Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen.²

Kommt durch verbreitetes Desinteresse und in der Regel nach mehreren vergeblichen Versuchen zur Aufstellung einer Kandidatenliste **keine Mitarbeitervertretung** zustande, kann die Mitarbeiterschaft ihre Rechte aus dieser Ordnung nicht wahrnehmen. Ein gutes Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterschaft, insbesondere in kleineren überschaubaren Einrichtungen, dient zwar einer vertrauensvollen Zusammenarbeit, ersetzt aber nicht die Beteiligungsrechte nach dieser Ordnung. Wegen der – etwa in der Präambel dargelegten – Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienstgemeinschaft einer kirchlichen Einrichtung ist auch für einen Verzicht auf die Bildung einer Mitarbeitervertretung kein Raum. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung entfallen, die Mitarbeiterschaft als solche ist kollektivrechtlich nicht handlungsfähig. Einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen die Rechte nach dieser Ordnung nicht zu.³

3 Regelungsbefugnis des Rechtsträgers, Abs. 2 S. 1

Absatz 2 S. 1 regelt, dass der in § 1 genannte kirchliche **Rechtsträger** festlegt, **was als Einrichtung** nach dieser Ordnung **gilt**. Dies ist Ausfluss seines Organisationsrechts. Er bestimmt, aus welchen Stellen oder Aufgaben eine einzelne Einrichtung gebildet wird. Dies erfolgt bei einer erstmaligen organisatorischen Gestaltung von Stellen oder Aufgaben in einer neuen Einrichtung. Erfasst sind aber ebenso Fälle des Zusammenführens mehrerer Einrichtungen zu einer einzigen Einrichtung,⁴ als auch des Trennens einer Ein-

1 Eichstätter-Kommentar-Eder, MAVO, §1a Rn 3; Thiel/Fuhrmann/Jüngst-Thiel, MAVO, § 1a Rn 4.

2 Eichstätter-Kommentar-Eder, MAVO, §1a Rn 4.

3 Eichstätter-Kommentar-Eder, MAVO, §1a Rn 5.

4 Dazu Witt, ZAT 2020, 176.

richtung in mehrere voneinander unabhängige Einrichtungen. Dazu ist ein entsprechender Beschluss des zuständigen Entscheidungsgremiums des Rechtsträgers erforderlich.

Das Festlegen, was als Einrichtung gilt, schafft die Grundlage für das Bilden einer Mitarbeitervertretung. Die Befugnis des Dienstgebers sichert auch die flexible Festlegung der Strukturen des Mitarbeitervertretungsrechts.

Dabei kann eine neue Festlegung von Einrichtungen auch während der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretungen erfolgen; die Bestimmung enthält keine Beschränkung auf eine Neuregelung erst nach Ende der laufenden Wahlperiode.¹ Die Bestimmung greift jedoch nur ein, wenn es sich um denselben Rechtsträger handelt. Sie ergreift deshalb nicht Einrichtungen, die einem anderen Rechtsträger zugeordnet sind.²

- 9 Der Rechtsträger hat bei dieser Entscheidung aufgrund seines Organisationsrechts einen **Ermessensspielraum**,³ der allerdings nicht missbräuchlich ausgeübt werden darf; siehe dazu Rn 16ff. Er kann im Rahmen seines Ermessens mehrere einzelne Stellen zu einer einheitlichen und selbstständigen Einrichtung im Sinne der Ordnung zusammenfassen. Beispielsweise kann aus Pfarrbüro, Kindergarten und Begegnungsstätte einer Kirchengemeinde eine Einrichtung gebildet werden. Der Rechtsträger kann auch räumlich getrennte Organisationseinheiten unter einer einheitlichen Leitung zu einer Einrichtung zusammenfassen, beispielsweise mehrere Schulen eines Trägers an verschiedenen Orten. Er kann auch umgekehrt unter einem Dach arbeitende, eigenständige, wenn auch rechtlich unselbstständige, Stellen als getrennte Einrichtungen führen, insbesondere wenn diese Einheiten unterschiedliche Aufgaben haben. Dies kann etwa bei einem größeren kirchlichen Träger mit Heim, Hospiz und eventuell mehreren Eigenbetrieben der Fall sein.⁴
- 10 Bei seiner Entscheidung hat der Rechtsträger die Merkmale des **Einrichtungsbegriffs** nach dieser Ordnung zu beachten. Denn die Ordnung stellt bei der Festlegung des Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die „Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen“ ab, um festzulegen, wo die Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Sie verwendet als Oberbegriff den Begriff der Einrichtung, der von den ebenfalls in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern zu unterscheiden ist. Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsrechts oder der Dienststelle nach den Personalvertretungsgesetzen.⁵ Eine Einrichtung liegt vor bei einer durch kirchliche Rechtsträger geschaffene Organisationseinheit, die aus abgrenzbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht und eine einheitliche Leitung hat, die eine Dienstgeberfunktionen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausübt (vgl. Rn 4ff. zu § 1).⁶ Für die Bestimmung des Einrichtungsbegriffs kommt es entscheidend darauf an, wer die mitarbeitervertretungsrechtlich relevante Dienstgeberfunktion ausübt. Dies sind die Befugnisse, die den Rechtsstatus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.⁷

1 KAG Aachen, Urteil vom 17.5.2006 – 18/06; KAG Münster, Urteil vom 21.4.2016 – 2/16-KAG-MS.

2 KAGH, Urteil vom 27.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283.

3 Eichstätter-Kommentar-Eder, MAVO, § 1a Rn 19.

4 BAG, Beschluss vom 30.7.1987 – 6 ABR 78/85, NJW 1988, 933.

5 KAGH, Urteil vom 27.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283; Urteil vom 28.11.2014 – M 8/2014, ZMV 2015, 34.

6 KAGH, Urteil vom 27.4.2012 – M 01/12, ZMV 2012, 283; zum weltlichen Recht: BAG, Beschluss vom 9.12.2009 – 7 ABR 38/08, NZA 2010, 906.

7 KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 26.9.2014 – AS 14/14, ZMV 2015, 36.

Beispiel: Zwei Krankenhäuser in zwei verschiedenen Großstädten, die beide in einem Landeskrankenhausplan als organisatorisch und wirtschaftlich eigenständige Betriebe ausgewiesen werden, sind jeweils als selbstständige Einrichtung zu betrachten, in denen jeweils eigene Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Die Verbindung der beiden Krankenhäuser zu einer Einrichtung mit einer Mitarbeitervertretung widerspricht dem Einrichtungsbegriff und ist deshalb nicht zulässig.¹

Von den selbstständigen Einrichtungen sind die **nicht selbstständig geführten Stellen** 11 zu unterscheiden, insbesondere unselbstständige Nebenstellen mit einer räumlichen Trennung von der Hauptstelle. Sie sind der selbstständigen Einrichtung zugeordnet, eine eigene Mitarbeitervertretung kann nicht gebildet werden. Für die Abgrenzung zwischen Einrichtungen und nicht selbstständig geführten Stellen ist der Grad der Verselbständigung entscheidend, der im Umfang der Leitungsbefugnis zum Ausdruck kommt. Erstreckt sich die in der organisatorischen Einheit ausgeübte Leitungsmacht auf alle wesentlichen Funktionen des Dienstgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten, handelt es sich um eine eigenständige Einrichtung. Eine unselbstständige Nebenstelle ist regelmäßig auf den Zweck der Einrichtung ausgerichtet und in dessen Organisation eingliedert, allerdings gegenüber der Einrichtung organisatorisch abgrenzbar und relativ verselbständigt. Um die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser unselbstständigen Stellen angemessen zu berücksichtigen, kann durch das Wahlverfahren nach § 6 Abs. 3 sichergestellt werden, dass die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigene Vertreterinnen und Vertreter in der Mitarbeitervertretung haben; siehe dazu § 6 Rn 22ff.

Bei der Festlegung hat der Rechtsträger neben dem Organisationsbegriff der Einrichtung 12 die **Vorschriften dieser Ordnung** zu beachten.

Beispiel: Der Dienstgeber, der die Aufteilung einer Einrichtung in zwei Einrichtungen vornimmt, um die Verpflichtung zur Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gemäß § 15 Abs. 3 zu umgehen, verstößt gegen § 55, wonach jede Handlung eines Beteiligten untersagt ist, die in der Absicht erfolgt, eine Abweichung von den Vorschriften dieser Ordnung vorzunehmen.²

Ist eine Neufassung des § 1a Abs. 2 ohne Übergangsregelung in Kraft getreten, kann eine Änderung darüber, was als Einrichtung gilt, ab diesem Zeitpunkt nur nach dem neuen Recht erfolgen; ein zuvor bereits begonnenes Beteiligungsverfahren führt nicht zur Anwendbarkeit des alten Rechts.³ Denn die Wirksamkeit der Regelung des Rechtsträgers, was als Einrichtung gilt, beurteilt sich bei der Durchführung der Maßnahme nach dem zu dieser Zeit geltenden Recht.

1 MAVO-Einigungsstelle Essen, Beschluss vom 9.6.2000 – 1-2/00, ZMV 2000, 279.

2 MAVO-Einigungsstelle Köln, Beschluss vom 29.1.1997 – MAVO 17/96, ZMV 1997, 85.

3 KAGH, Urteil vom 22.11.2019 – M 02/2019, ZMV 2020, 41.

- 13 Das **Ermessen** des Rechtsträgers bei der Regelung, was als Einrichtung gilt, kann durch andere **kirchliche Gesetze begrenzt** sein.

Teilweise haben Diözesanbischöfe für bestimmte, dem Bistum zugeordnete Stellen oder für bestimmte kirchliche Einrichtungsarten bereits generell geregelt, was als Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts gilt. Beispielhaft wird auf verschiedene diözesane Regelungen für kirchliche Ämter und Schulen oder auf die Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen verwiesen. An diese Regelungen sind die betroffenen Dienstgeber, die Mitarbeitervertretungen und die Einigungsstellen gebunden.¹

- 14 Der Rechtsträger ist an seine **bisherige Organisationsentscheidung** über die Bildung einer Einrichtung **nicht gebunden**. Er kann seine arbeitstechnische Organisation neu gestalten. Das gilt auch, soweit in einem Rechtsstreit rechtskräftig festgestellt wurde, dass eine Einrichtung vorlag. Es gibt insoweit mitarbeitervertretungsrechtlich keinen Bestandsschutz.² Eine **Grenze** besteht insoweit, als die Regelung nicht missbräuchlich erfolgen darf;³ siehe dazu Rn 16ff. Hat aber der Rechtsträger im unmittelbaren Vorfeld der Wahlen der Mitarbeitervertretungen ein schutzwürdiges Vertrauen von Wählern und Gewählten begründet, dass während der Wahlperiode Änderungen der Einrichtungen und in der Folge der Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung nicht eintreten würden, ist dieses widersprüchliche Verhalten missbräuchlich, weil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist.⁴
- 15 Neben der Festlegung nach § 1a, was als Einrichtung gilt, in der eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist, können nach § 1b Abs. 1 S. 1 Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber **mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger** durch eine Dienstvereinbarung eine **gemeinsame Mitarbeitervertretung** bilden; diese tritt dann an die Stelle der bestehenden und auf die Einrichtungen bezogenen Mitarbeitervertretungen. Dienstgeber und bestehende Mitarbeitervertretungen können weiterhin nach § 1b Abs. 1 S. 2 bei der Bildung einer solchen rechtsträgerübergreifenden gemeinsamen Mitarbeitervertretung auch solche Einrichtungen in die Dienstvereinbarung einbeziehen, in denen bisher keine Mitarbeitervertretungen bestehen. Darüber hinaus können nach § 1b Abs. 1 S. 4 verschiedene Dienstgeber vereinbaren, dass für ihre Einrichtungen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebildet werden soll, wenn in diesen Einrichtungen bisher überhaupt keine Mitarbeitervertretungen bestehen.

4 Missbrauchsverbot

- 16 Die Befugnis des Rechtsträgers, zu regeln, was als Einrichtung gilt, ist durch ein **Verbot des Missbrauchs** dieser Regelungsbefugnis begrenzt. Der Träger hat bei seiner Entscheidung, was als Einrichtung gilt, nicht missbräuchlich zu handeln. Diese Begrenzung ergibt sich aus **§ 36 Abs. 1 Nr. 13**; danach kann eine Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Festlegung des Rechtsträgers nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich ist.

1 MAVO-Einigungsstelle Köln, Beschluss vom 18.6.1996 – MAVO 10/96.

2 KAGH, Urteil vom 20.2.2015 – M 11/2014, ZMV 2015, 161.

3 KAGH, Urteil vom 20.2.2015 – M 11/2014, ZMV 2015, 161.

4 KAG Aachen, Entscheidungen vom 8.8.2006 – 13/06 u.a.