

Position der BAG-MAV zur Weiterentwicklung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO)

Einführung

Die Mitgliederversammlung hat im Rahmen einer außerordentlichen Mitgliederversammlung ausführlich über die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der Grundordnung (GrO) diskutiert und entsprechende Positionen entwickelt. Dabei wurde deutlich, dass für uns die Diskussion um Loyalitätsanforderungen eng mit der Neuausrichtung des kirchlichen Arbeitsrechts insgesamt verknüpft ist.

Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art 137 Abs. 3 WRV gibt den Kirchen das Recht, die eigenen Angelegenheiten selbständig zu regeln. Unter dieses Selbstregelungsrecht fallen auch Regelungen zum Arbeitsrecht und als Grundlage dafür die Bestimmungen der Grundordnung.

Schon seit längerem diskutieren Juristen und Theologen, teilweise aufgefordert durch Urteile der zuständigen Gerichte, teilweise durch die tägliche Praxis in den Einrichtungen motiviert, die Frage, ob die in der Grundordnung festgelegten Loyalitätsanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch tragfähig sind und ob diese ausreichen, ein glaubhaftes Zeichen für die Dienstgemeinschaft zu vermitteln. Hinzu kommt, dass Wertewandel, weiter zunehmende Säkularisierung und Pluralisierung der Gesellschaft, der Glaubwürdigkeitsverlust der Kirchen sowie betriebswirtschaftliche und andere Sachzwänge von außen, die Notwendigkeit des Selbstregelungsrechts der Kirchen im Arbeitsrecht in Frage stellen.

Mitarbeitende kirchlicher Einrichtungen müssen oft erfahren, dass den einseitig von ihnen geforderten Loyalitätsobliegenheiten keine entsprechende Loyalität der Einrichtungsleitungen entspricht. Vielmehr werden die Loyalitätspflichten oft als arbeitsrechtliches Sanktionsmittel verwendet, wenn andere Maßnahmen nicht ausreichen, um Mitarbeiter zu disziplinieren.

Fehlende Sanktionsmöglichkeiten und fehlender Wille, Einrichtungen zur Einhaltung der Standards der Grundordnung zu zwingen, führen zusätzlich weiter in die Unglaubwürdigkeitsfalle. Die Bischöfe als Ordnungsgeber haben auch die Verantwortung, auf die Einhaltung der erlassenen Gesetze und Ordnungen zu achten. Diese Verantwortung müssen die Bischöfe in unseren Augen aktiver wahrnehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass das kirchliche Arbeitsrecht nur dann eine Zukunft im Sinne des Selbstregelungsrechts der Kirchen hat, wenn sowohl in struktureller Hinsicht als auch in der inhaltlichen Ausgestaltung tatsächliche Reformen durchgeführt werden. Wo Kirche draufsteht, muss Kirche nicht nur für die Zielgruppe der Einrichtung, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Belange spürbar sein.

Für uns sind dabei die folgenden drei Bereiche wesentlich:

Grundannahmen

Die Glaubwürdigkeit der Kirche beweist sich auch im Umgang der Mitarbeitenden untereinander. Insofern sind die Grundnormen, die die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat, das Mindestmaß für eine Neuregelung des kirchlichen Arbeitsrechts. Daraus folgt auch, dass alle in der Kirche Tätigen zu einem wertschätzenden, achtsamen und anerkennenden Umgang verpflichtet werden und dies auch erfahrbar wird. Führungs- und Unternehmenskultur sind darauf hin auszurichten.

Die Glaubwürdigkeit der Kirche in der Welt kann sich nur dann beweisen, wenn die Kirche ihre eigenen Regeln insbesondere im Arbeitsrecht ernst nimmt. Nur dann wird sie sich in einem „Mehr“ gegenüber weltlichem Arbeitsrecht beweisen.

Struktur

Grundvoraussetzung ist die paritätische Beteiligung aller Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen der Rechtsentwicklung und Rechtssetzung. Diese paritätische Beteiligung setzt voraus, dass sie von gegenseitigem Vertrauen getragen ist. In Anerkennung unterschiedlicher Interessenlagen muss tatsächliche Parität gewährleistet sein. Parität und Beteiligung beziehen sich aber nicht nur auf die gleiche Anzahl von Personen jeder Seite, sondern besonders auch auf gleiche Wissensstände, Arbeitsmöglichkeiten und Informationszugänge.

Strukturen müssen dahingehend verändert werden, dass eine größtmögliche Transparenz zukünftiges Handeln und Entscheidungen prägt. Dazu gehört dann auch die Möglichkeit der Normenkontrolle arbeitsrechtlicher Vorschriften.

Inhaltliche Forderungen

Zukünftige Regelungen müssen anerkennen, dass Beschäftigte in unterschiedlichen persönlichen Verhältnissen leben. Eine Diskriminierung von Lebensumständen in kirchlichen Arbeitsverhältnissen darf es nicht geben. Loyalitätsanforderungen dürfen sich nicht am privaten Leben der Mitarbeitenden orientieren, sondern immer nur am beruflichen Handeln im Wertekanon der Einrichtung. Diesen Wertekanon den Mitarbeitenden näher zu bringen und die entsprechenden Handlungsmöglichkeiten in der täglichen Arbeit aufzuzeigen, z.B. durch Qualifizierungsmaßnahmen, ist eine gemeinsam getragene Aufgabe der Einrichtung.

Arbeitsverhältnisse müssen so ausgestaltet sein, dass „Jeder sich und die Seinen ernähren“ kann. Dies gilt auch für die dritte Lebensphase. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse jedweder Art sind insofern mit kirchlichem Recht und Anspruch unvereinbar. Dieser Anspruch darf nicht unter dem Vorbehalt der Wirtschaftlichkeit stehen.

Zukünftige Regelungen sollen eindeutig beschreiben, unter welchen Bedingungen Einrichtungen am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im Arbeitsrecht teilhaben. Darüber hinaus sollte es Transparenz bei Entscheidungen geben, klare Regeln zum Umgang mit Einrichtungen, die von den verpflichtenden Voraussetzungen abweichen und eine echte Beteiligung der Mitarbeitenden an allen Vorgängen, die sie in ihren Arbeitsbezügen betreffen. In unseren Augen kann nur so die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihr Anspruch, ein besseres Arbeitsrecht als das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden, wiederhergestellt werden und verloren gegangenes Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgewonnen werden.