

Ständige Konferenz der Gesamt-Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Bereich der Evang. Kirche in Deutschland

Ständ. Konf. der GMAV's der EKD • Gartenstr. 1 • 78532 Tuttlingen

Kirchenamt der Evang. Kirche in Deutschland
Herrn Präsident Valentin Schmidt
Postfach 21 02 20

30402 Hannover

Vorsitzender
Diakon Reinhard Haas

GESCHÄFTSSTELLE
Gartenstraße 1
78532 Tuttlingen

Telefon: 07461 / 3904
Fax: 07461 / 160104
Mobiltelefon: 0170 / 2153953
E-mail: Reinhard.Haas@LakiMAV.de

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Datum
340/1 +2700/5.124-10	19. April 2004	ug/rh	Donnerstag, 13. Mai 2004

Betreff: Stellungnahme zu dem von der EKD vorgelegten Entwurf einer „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchstabe b GO über die Anforderung der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes“ vom 18.2.2004

Sehr geehrter Herr Präsident Schmidt,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Ständigen Konferenz ging Ihr Richtlinienentwurf zur Stellungnahme zu. Im Folgenden teilen wir Ihnen die aus unserer Sicht kritischen Punkte mit.

1. Es ist für uns nicht nachvollziehbar, weshalb sich die Richtlinie auf Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung der EKD bezieht. Darin ist ausschließlich geregelt, dass die Evang. Kirche in Deutschland Richtlinien „für die Rechtsverhältnisse... der Pfarrer und Pfarrerinnen sowie der übrigen kirchlichen Amtsträger und Amtsträgerinnen“ aufstellen kann.

Die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weder Pfarrerinnen und Pfarrer noch sonstige kirchliche Amtsträger und Amtsträgerinnen. Deshalb kann Artikel 9 Buchstabe b Grundordnung hier nicht als Rechtsgrundlage herangezogen werden.

Eine anderweitige Rechtsgrundlage für die im Entwurf vorliegende Richtlinie ist nicht ersichtlich, so dass der Rat der EKD keine Ermächtigungsgrundlage für den Erlass der Richtlinie hat.

Die Regelungskompetenz über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist per Kirchengesetz den Arbeitsrechtlichen Kommissionen übertragen.

2. Der Regelungszweck der im Entwurf vorliegenden Richtlinie ist nicht ersichtlich. Im Anstellungsrecht der EKD und etlicher Landeskirchen sind bereits seit vielen Jahren detaillierte Regelungen niedergelegt, die den besonderen Erfordernissen des Anstellungsträgers Kirche Rechnung tragen:

In der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) sind dies:

§ 2 Kirchlich-diakonischer Auftrag

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu verkündigen. Der diakonische Dienst ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche. Diesem Auftrag entsprechend müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Dienstes verhalten.“

§ 18 Außerordentliche Kündigung (Ergänzung zu § 54 BAT)

„Ein wichtiger Grund ist auch der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der Evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen darstellt.“

In der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) der Evang. Landeskirche in Württemberg sind dies:

§ 1 Grundlegung

(1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat und wie er in § 1 der Verfassung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschrieben ist.¹ Der Mitarbeiter hat den ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu versehen und sich um fachliche Fortbildung zu bemühen. In seinem gesamten Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes hat er sich der besonderen Verantwortung bewusst zu sein, die er als beruflich im Dienst der Kirche stehender Mitarbeiter übernommen hat.

§ 5 Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellung im kirchlichen Dienst setzt voraus, dass der Mitarbeiter

- a) *Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ist,*

§ 31 Außerordentliche Kündigung

Anstelle des § 54 BAT wird bestimmt:

(1) Der Dienstgeber und der Mitarbeiter sind berechtigt, das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten des Mitarbeiters, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche, ihrer Lehre, ihres Gottesdienstes oder ihrer kirchlichen Ordnungen erkennbar macht

Mit diesen Regelungen ist sichergestellt, dass nur mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anstellungsverträge geschlossen werden, bzw. aufrechterhalten bleiben, die Mitglied in der Evang. Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen sind und die sich gemäß dem Evangelium Jesu Christi innerhalb und außerhalb des Dienstes verhalten.

Die bisherigen Regelungen tragen daher dem Bedürfnis der Evang. Kirche in Deutschland und ihrer Gliedkirchen nach Loyalität ihrer Mitarbeitenden gegenüber dem Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie ausreichend Rechnung.

Die Akzeptanz der besonderen Anforderungen an die Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst würde durch eine „Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evang. Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes“ nicht erhöht, sondern in den allermeisten Fällen gerade ins Gegenteil verkehrt. Die – loyalen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kämen sich bereits durch die Existenz einer solchen Richtlinie überwacht und willkürlichen Entscheidungen ausgesetzt vor. Dadurch würde die grundsätzliche Loyalität gegenüber ihrem Dienstgeber Kirche in eine kritische bis ablehnende Haltung gewandelt.

3. Im Einzelnen ist für uns in keiner Weise nachvollziehbar, wie die Evang. Kirche in Deutschland, das Diakonische Werk und die einzelnen Gliedkirchen als Anstellungsträger die in § 2 niedergelegten „Grundlagen des kirchlichen Dienstes“ mit Leben erfüllen können.

In Absatz 2 ist die Verpflichtung niedergelegt, dass die „Anstellungsträger die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit und den daraus resultierenden beruflichen Anforderungen vertraut machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.“ Dies würde in der Praxis bedeuten, dass jeder Anstellungsträger überprüfbar dafür zu sorgen hätte, dass jeder einzelne Mitarbeitende die „christlichen Grundsätze“ verständlich vermittelt erhält und „die daraus resultierenden beruflichen Anforderungen“ erkennen und umsetzen kann. Dazu dürften in der Praxis jeweils mehrtägige intensive Schulungen für die verschiedenen Mitarbeitergruppen nötig sein, in der Weise, dass jeder in seinem Verständnis von „christlichen Grundsätzen“ dort abgeholt wird, wo er bereits steht. Aus unserer Sicht ist dies gerade in Zeiten „leerer Kassen“ weder den Mitarbeitenden vermittelbar noch sachgerecht.

4. Bereits bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen wollen die Anstellungsträger nach § 3 Abs. 1 des Entwurfes überprüfen, ob die für die Besetzung der Stelle ausgewählte Person Schrift und Bekenntnis achtet und wahr und ihrem Handeln zugrunde legt. Aus unserer Sicht ist eine solche Überprüfung nicht menschenmöglich. Die genannte Vorschrift wäre daher entweder von vorne herein in der Praxis nicht anwendbar oder sie würde der freien Auslegung jedes Einzelnen Anstellungsträgers offen stehen. Letzteres würde absehbar dazu führen, dass der Unmut aller Mitarbeitenden in den Dienststellen wächst, da die „Handhabung“ dieser Vorschrift wohl kaum mit der gelebten Wirklichkeit des jeweiligen Dienststellenleiters übereinstimmen dürfte.

Die damit verbundene Gefahr der willkürlichen Auslegung gefährdet den Frieden in der Dienststelle in höchstem Maße und ist den Mitarbeitenden kaum zu vermitteln.

5. Eine Einstellungsentscheidung, die nach dem MVG.EKD der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, wäre durch die Anwendung der oben genannten Regelung nicht mehr objektiv nachprüfbar, da die dort genannten Anstellungsveroraussetzungen gerade nicht in einem offenen und objektiven Prozess abgeprüft werden können. Somit müsste – falls der Entwurf geltendes Recht für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden würde – die MAV jeweils ein eigenes Verfahren der Prüfung von Achtung und Wahrung von Schrift und Bekenntnis für alle in Frage kommenden Bewerber und Bewerberinnen durchführen. Bereits dieses Beispiel zeigt, wie absurd die angedachte Regelung ist.

6. Ein Inkrafttreten der Richtlinie würde nicht nur auf alle künftigen, neu zu begründenden Arbeitsverhältnisse durch Anwendung des § 3 Auswirkungen haben, sondern es müssten unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach § 5 die Anstellungsverhältnisse aller bereits im Dienst der Evang. Kirche stehenden Mitarbeitenden überprüft werden.

In § 5 Abs. 1 wird gefordert, dass der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch mit der Mitarbeiterin, bzw. dem Mitarbeiter, die/der gegen eine in der Richtlinie genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst verstößt, auf die Beseitigung des Mangels hinwirkt. Dies bedeutet, dass jeder einzelne Dienstvorgesetzte gehalten wäre, die Übereinstimmung des Wissens, Denkens und Handelns des einzelnen Mitarbeitenden mit Schrift und Bekenntnis der Evang. Kirche zu überprüfen. Als Prüfungsmaßstab stünde ihm jedoch lediglich sein eigenes Wissen, bzw. seine eigene Einschätzung von „Schrift und Bekenntnis der Evang. Kirche“ zur Verfügung. Bereits innerhalb einer einzigen Dienststelle würde es somit verschiedene Maßstäbe, an denen die Mitarbeitenden gemessen würden geben.

Eine Objektivierung der Beurteilung der innersten Haltungen der Mitarbeitenden ist nicht möglich.

Würde der Dienstvorgesetzte aufgrund seiner eigenen Beurteilung zu dem Schluss kommen, dass sich ein einzelner Mitarbeitender nicht normgerecht verhält und würde auch ein Gespräch diesen Mangel nicht zu beseitigen vermögen, so hätte er die Pflicht unter bestimmten Umständen eine außerordentliche Kündigung auszusprechen.

Die Folge wäre, dass der so – wohl ungerechtfertigt – Gekündigte die staatlichen Arbeitsgerichte mit der Überprüfung der Angelegenheit betrauen würde und letztlich ein unabhängiger staatlicher Richter, der weder eine Mitgliedschaft in der Evang. Kirche haben, noch aus eigenem Erleben die Werte der Evang. Kirche kennen müsste, die Entscheidung darüber treffen würde, ob die Einschätzung des die Kündigung aussprechenden Dienstvorgesetzten von dem Bekenntnis, bzw. dem Handeln des betroffenen Mitarbeiters richtlinienkonform war oder nicht.

Diese Beispiel zeigt bereits, dass es innerhalb der Evang. Kirche einen immensen Anstieg an Arbeitsgerichtsprozessen „zur Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe“ geben dürfte, wenn die Richtlinie in Kraft gesetzt und in den einzelnen Dienststellen mit Leben gefüllt würde.

Die Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse und Gesamt-Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evang. Kirche in Deutschland lehnt deshalb aus den oben genannten Gründen den Erlass einer „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchstabe b GO über die Anforderung der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes“ ab.

Mit freundlichen Grüßen



Reinhard Haas
Vorsitzender