

Arbeitsrechtliche Beratung im bdvb

Das Arbeitsverhältnis im Dienst kirchlicher und karitativer Einrichtungen

Deutlich mehr als 100.000 Mitarbeiter stehen im Dienste der Kirchen, in deren Eigenschaft als Träger sozialer und karitativer Einrichtungen von Krankenhäusern über Schulen und Kindergärten bis zu Pflege- und Seniorenheimen (z.B. Caritas, Diakonie). Kommt es im Anstellungsverhältnis zu Meinungsverschiedenheiten oder Rechtsstreitigkeiten, stehen speziell eingerichtete kirchliche Schlichtungsstellen bereit, die jedoch die fristgerechte Anrufung eines staatlichen Arbeitsgerichts nicht ausschließen können.

Der Hintergrund der Selbstbestimmung der Kirchen:

Wer mit einer in kirchlicher Trägerschaft stehenden Einrichtung oder Gesellschaft einen Arbeitsvertrag unterzeichnet, erklärt sich zugleich mit den Richtlinien für Arbeitsverträge – AVR – in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (kath.) bzw. des diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Deutschland einverstanden. Grundlage für diese privilegierte Stellung der Kirchen ist Art. 137 der Weimarer Reichsverfassung, der über Art. 140 GG Bestandteil unseres Grundgesetzes geworden ist. Danach sind die Kirchen berechtigt, ihre Angelegenheiten – zu denen auch die Arbeitsverträge gehören – selbstständig zu regeln. Das Bundesverfassungsgericht hat bestimmt, dass die Definition kirchlicher Grundverpflichtungen der Mitarbeiter allein nach den von der Kirche verfassten Maßstäben gilt.

Vorteile der AVR (Allgemeine Vertragsrichtlinien) der Kirchen gegenüber der Privatwirtschaft

In den letzten Jahren ist für Erstanstellungen auch in kirchlichen Einrichtungen der befristete Arbeitsvertrag mit Verlängerungsoption leider der Regelfall geworden. Im Anschluss daran gelten aber längere Kündigungsfristen als die gesetzlichen Vorgaben des § 622 BGB. Besonders hervorzuheben ist eine Absicherung sowohl in den katholischen wie evangelischen allgemeinen Vertragsrichtlinien (AVR), wonach eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren nach dem vollendeten 40. Lebensjahr ausgeschlossen ist. Was auf den ersten Blick als unflexibel und starr erscheinen mag, wird von – auch akademischen – Arbeitnehmern als verlässliche Lebensgrundlage empfunden. Schließlich ist den Mitarbeitern selbst die ordentliche Kündigung weiterhin gestattet. Nicht ausgeschlossen ist aber die außerordentliche – fristlose – Kündigung, die bei groben Verletzungen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung, z.B. einem Kirchenaustritt, erklärt werden kann.

Die Mitarbeitervertretung

Das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsrecht nimmt die Religionsgemeinschaften ausdrücklich aus ihrem Geltungsbereich heraus (§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 BPersVG). Dieser Bereich zählt zu den geschützten eigenen Angelegenheiten der Kirchen im Sinne des Art. 137 Weimarer Reichsverfassung. Mitwirkungsrechte ihrer Mitarbeiter innerhalb des eigenen Betriebes bestimmen die Kirchen also selbst. Soweit z.B. für eine Kündigung die Beteiligung einer Mitarbeitervertretung vorgeschrieben ist, ist eine ohne ordnungsgemäße Beteiligung unwirksam.

Überprüfung durch die Arbeitsgerichte

Ausweislich der AVR werden die Mitarbeiter verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten aus dem Anstellungsverhältnis zunächst die bei dem kirchlichen Träger eingerichtete Schlichtungsstelle einzuschalten. Erst am Ende der detaillierten Regelungen wird noch der Hinweis erteilt, dass dieses Verfahren nicht die fristgerechte Anrufung eines Arbeitsgerichts ausschließt. In vielen Fällen wird das Arbeitsgericht deshalb gar nicht erst eingeschaltet, oder aber zu spät. Bei Kündigungen ist Klage binnen 3 Wochen bei dem Arbeitsgericht einzureichen und zwar ab Zugang der Kündigung, § 4 KSchG. Wer sich zunächst mit der Schlichtungsstelle befasst, hat diese Notfrist rasch versäumt. Das Bundesarbeitsgericht stellt dazu eindeutig fest: „Mit der in einem Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Arbeitgeber vereinbarten Verpflichtung, bei Meinungsverschiedenheiten aus dem Vertrag zunächst eine kirchliche Schlichtungsstelle anzurufen, wird keine prozessual beachtliche Einwendung begründet, mit der die staatliche Gerichtsbarkeit ausgeschlossen ist“ (Leitsatz des Bundesarbeitsgerichts, 9. Senat, 9 AZR 682/98).

«

Kostenlose Erstberatung für bdvb-Mitglieder

Auf Augenhöhe mit der Firma bei:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neues Vertragsangebot
- Auslands-Einsatz
- Zeugnis
- Variable Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag

(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Kontakt

Michael Bürger
Kanzlei, Florastr. 29
40217 Düsseldorf, Tel. 0211 2392300
Michael.Buerger@bdvb.de

Michael Bürger ist seit 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

