

# FOKUS

Informationen der Mitarbeitendenseite  
der Bistums-KODA-Freiburg



Freiburg, 22.05.2024

## „Neue“ Schlichtungsordnung

Seit 1. März 2024 gelten erweiterte Kompetenzen gemäß neuer Grundordnung

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Ausgabe des FOKUS bin ich nicht mehr ganz aktuell. Bereits am 15. Februar 2024 wurde im Amtsblatt 2024/4 die neue Schlichtungsordnung veröffentlicht, die am 1. März 2024 dann in Kraft getreten ist. Was ist der Grund der Änderung und was ist neu?

Leider führt die Schlichtung nach meiner Wahrnehmung ein Schattendasein. In der alten Form sollte sie „schlichten“, d.h. bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigten und Dienstgebern einen Weg finden. Verpflichtend waren die Ergebnisse bzw. die Vorschläge der Schlichtungsstelle allerdings nicht.

Für kirchliche Beschäftigte gab es damit eine Lücke bei der verpflichtenden Anwendung der Regelungen der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung. Die staatlichen Arbeitsgerichte sehen sich nicht als zuständig an. Beschäftigte konnten bis zur Änderung ihre Rechte aus den kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen also auch mit der Schlichtungsstelle nicht zwingend durchsetzen.

Die Grundordnung hat diese Lücke in Artikel 9 in den Absätzen 4 und 5 geschlossen. Dort steht: *„Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen...“*. Und: *„Für Streitigkeiten über die ... ordnungsgemäße*

*Einbeziehung der ... Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig.“*

Mit der Änderung der Schlichtungsordnung gibt es nun die Möglichkeit, den Dienstgeber zu zwingen, kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden. Das ist neu. Dafür wurde die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle erweitert.

### Beispiel:

Eine Beschäftigte im Pfarrbüro wurde vor 4 Jahren eingestellt. Immer wieder wurden ihre Tätigkeiten verändert, nach Auffassung der Kollegin und der MAV sind es inzwischen deutlich mehr als 50 % „schwierige Tätigkeiten“ nach der Anmerkung 23 in der Entgeltordnung. Ursprünglich in EG 4 eingruppiert ergäbe sich nun eine Eingruppierung in EG 6. Die Beschäftigte und die MAV tun sich zusammen. Gem. § 26 Abs. 3 MAVO trägt die MAV die Beschwerde beim Dienstgeber (Stiftungsrat) vor. Dieser will aber nichts ändern. Die MAV hat keine Möglichkeiten zur Durchsetzung. Die staatlichen Gerichte sind für die Anwendung der AVO nicht zuständig.

Die Kollegin kann (und muss) jetzt selbst tätig werden und einen Antrag bei der Schlichtungsstelle stellen. Dabei kann sie sich auch unterstützen lassen. Da es um die Einbeziehung bzw. Anwendung der AVO geht,

entscheidet die Schlichtungsstelle mit einem Beschluss. Es gibt also keine „gütliche Einigung“, die Sache wird entsprechend der Arbeitsvertragsordnung entschieden. Der Beschluss wird nicht nur an die Beteiligten des Verfahrens, sondern auch an das Aufsichtsorgan des Dienstgebers weitergegeben.

Wird durch den Schlichtungsausschuss festgestellt, dass gegen kirchliches Arbeitsrecht verstoßen wurde, muss der Dienstgeber unmittelbar Abhilfe schaffen und die Schlichtungsstelle mit einem entsprechenden Nachweis informieren. Tut der Dienstgeber das nicht, schaltet die Schlichtungsstelle den Erzbischof ein und bittet ihn, gegenüber dem Dienstgeber tätig zu werden.

Der Beschäftigten entstehen keine Kosten, es sei denn, sie zieht einen externen Rechtsbeistand hinzu.

Wie in diesem Beispiel deutlich, kann die MAV den individuellen Anspruch der Kollegin nicht selbst durchsetzen. Sie kann – und sollte – über die neue Möglichkeit und Zuständigkeit der Schlichtungsstelle beraten und kann auch die Kollegin auf dem Weg begleiten.

Natürlich kann die Schlichtungsstelle nicht nur bei Eingruppierungsfragen angerufen werden. Alle Rechte, die in der AVO und ihren Anlagen geregelt sind, sind kirchliche arbeitsvertragliche Regelungen. Zeitzuschläge für Feiertags- und Nachtarbeit, Arbeitsbefreiungen nach § 34 AVO, Zuschuss zum Jobticket, Kostentragung bei angeordneten Fortbildungen, Erstattung von Reisekosten und Vieles mehr.

## Fazit

Die neue Schlichtungsordnung ermöglicht Beschäftigten, ihre Rechte aus den kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen durchzusetzen. Die Anwendung der AVO und ihrer Anlagen ist für den Dienstgeber zwingend. Die Hemmschwelle vieler Kolleginnen und Kollegen, vor den staatlichen Arbeitsgerichten gegen den Dienstgeber klagen zu müssen, ist deutlich geringer. Außerdem wird die Lücke geschlossen, bei der sich die staatlichen Gerichte für nicht zuständig erklären.

Die MAVen können den Beschäftigten einen Weg aufzeigen, wie sie zu ihrem Recht kommen. Auch und gerade dort, wo die MAV mit ihren Möglichkeiten nach MAVO nicht mehr weiterkommt.

Alles das war überfällig, daher ist es gut, dass es das jetzt gibt. Und ich wünsche mir viele Kolleginnen und Kollegen, die diese Möglichkeit nutzen. Es geht nicht um das Erreichen von Vorteilen, sondern um Umsetzung des Rechts. Dessen Umsetzung geschieht nicht durch Jammern, sondern durch Klagen.

Ihnen Allen eine gute Zeit!

Herzlich



Stephan Schwär,

Stellv. Vorsitzender der KODA und Sprecher der Mitarbeitenseite

### KODA-Mitarbeiterseite

Heidrun Back | Erzieherin  
Johannes Deubel | Pastoralreferent  
Verena Fuchs | KiTa-Geschäftsführung  
Veronika Gartner | Erzieherin  
Claudia Huber | Erzieherin  
Anna Krause | Religionslehrerin

Michael Krübel | Lehrer  
Stephan Schwär | Gemeindefereent  
Stefan Seidel | Personalsachbearbeiter  
Jan Stelmach | Mesner und Hausmeister  
Uwe Terhorst | Bildungsreferent  
Tobias Wieland | Berater