

Das Bistum Hildesheim als Arbeitgeber

Von Helmut Müller

Beschäftigungssituation und Grundzüge des besonderen Arbeitsvertragsrechts im Bistum Hildesheim

Im Bistum Hildesheim waren im Jahre 1985 annähernd 7500 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den verschiedensten Bereichen katholischer Einrichtungen eingesetzt. Neben- oder ehrenamtlich Tätige sind dabei nicht mitgezählt. Ebenfalls sind in der genannten Zahl keine Geistlichen enthalten. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind in den verschiedensten Einrichtungen wie Krankenhäusern, Altenheimen, Kindergärten, Bildungseinrichtungen usw. tätig. Fast alle diese Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind auf der Grundlage von Arbeitsverträgen und damit als Arbeitnehmer beschäftigt.

Im nachfolgenden wird ein Überblick über den Personalstand aus verschiedenen Jahren gegeben und das Arbeitsvertrags-Regelungssystem im Bistum dargestellt. Bei der Darstellung ist versucht worden, diese so kurz und einfach wie möglich zu fassen. Sie hat im wesentlichen das Ziel, einen Überblick zu geben.

1 Beschäftigung von kirchlichen Mitarbeitern

1.1 Ausbildung

Es gibt verschiedene Ausbildungsberufe, die im kirchlichen Dienst des Bistums absolviert werden können. Im Jahre 1985 waren etwa 1050 Ausbildungsplätze besetzt, die sich auf folgende Schulen bzw. Bereiche erstreckten:

1. Fachschule für kirchlichen Gemeindedienst
2. Fachoberschule für Sozialpädagogik
3. Fachhochschule für Sozialwesen
4. Kinder- und Krankenpflegeschulen
5. Hebammenschule
6. Hauswirtschafts- und Auszubildende
7. Praktikanten und Vorpraktikanten

1.2 Zahl der Mitarbeiter

Ungeachtet der vielen ehrenamtlich Tätigen hatte die Diözese im Jahre 1985 im pastoralen und im Verwaltungsdienst auf Bistums- und Gemeindeebene etwa 1180 Mitarbeiter beschäftigt. Gleichzeitig waren im sozial-caritativen Bereich 6252 Mitarbeiter tätig, und zwar im wesentlichen in folgenden Einrichtungen:

1. Kindergärten, Kinderhorten, Krabbelstuben, Spielkreisen
2. Alten- und Pflegeheimen
3. Katholischen Krankenhäusern
4. Sozialstationen
5. Behindertenhilfe

Insgesamt waren damit 7432 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den verschiedensten Bereichen eingesetzt. Darüber hinaus gab es 238 Zivildienstplätze im kirchlichen Bereich.

1.3 Struktur der Beschäftigung im pastoralen und Verwaltungsdienst

Bis zum Herbst des Jahres 1986 war die Zahl der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im pastoralen Dienst und im Verwaltungsdienst auf 1271 gestiegen. Im April 1990 betrug sie 1462. Von 1985 bis 1990 hat es somit ein durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum von etwa 5 % gegeben.

Folgende Darstellung zeigt die wesentlichen Funktionen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:

in den Gemeinden:

Gemeindeassistenten/-referenten, Pfarrhelfer, Bürokräfte, Küster, Hausmeister, Schulbusfahrer, Raumpflegerinnen, Kirchenmusiker (insgesamt etwa 36 % von 1462)

in den Dekanaten:

Pastoralassistenten/-referenten, Dekanatsrendanten (etwa 5 %)

auf Bistumsebene:

Lehrkräfte (etwa 23 %)

auf Bistumsebene:

Referenten, Jugendreferenten, Referenten in den Bildungshäusern etc., Hauswirtschaftskräfte, Hausmeister und Raumpflegerinnen, Verwaltungsangestellte (etwa 36 %) (in den verschiedenen Einrichtungen)

Die Altersstruktur zeigt sich im Jahre 1990 wie folgt:

jünger als 30 Jahre	13,42 %
zwischen 30 und 39 Jahren	29,41 %
zwischen 40 und 49 Jahren	22,09 %
zwischen 50 und 59 Jahren	29,14 %
zwischen 60 und 64 Jahren	4,51 %
65 Jahre und älter	1,43 %
(darunter im Ruhestand befindliche Beamte)	

Von den 1462 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 1039 (dies entspricht 71,07%) weiblichen und 423 (dies sind 28,93%) männlichen Geschlechts. Es sind damit mehr als doppelt so viele weibliche als männliche Mitarbeiter angestellt. Dies hängt im wesentlichen mit der Struktur der wahrzunehmenden Funktionen bzw. Aufgaben zusammen.

2 Arbeitsrechts-Regelungsrecht

Den Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland ist ein verfassungsmäßiges Selbstbestimmungsrecht nicht nur im Arbeitsrecht gewährt.

Die für die Begründung und Gestaltung von Dienstverhältnissen maßgebliche Garantie für die Kirche findet sich in Artikel 137 Absatz 3 und 5 der Weimarer Reichsverfassung sowie in Artikel 140 des Grundgesetzes, durch den die „Weimarer Kirchenartikel“ „voll gültiges Verfassungsrecht“ der Bundesrepublik Deutschland geworden sind. Daraus ergibt sich auch die sogenannte Dienstherrenfähigkeit der Kirchen, das heißt die Dienstverhältnisse nach öffentlich-rechtlichen Grundsätzen zu ordnen, ohne dabei den Normen des Arbeitsrechts zu unterliegen, damit also auch „Beamte“ zu haben.

Die Dienstgemeinschaft ist das Leitbild, wenn kirchliche Regelungen erlassen werden und wenn es um die Erfüllung des Auftrages der Kirche geht, für den alle mitverantwortlich sind.

Die Deutsche Bischofskonferenz formulierte dies im Jahre 1975 so:

„Der Dienst Jesu Christi begründet und trägt alle Dienste in der Kirche. Jeder Dienst in der Kirche repräsentiert in seiner besonderen Aufgabe den Dienst Christi. Die eine Sendung der Kirche wird von den vielerlei Diensten wahrgenommen, die aufeinander angewiesen und dazu verpflichtet sind, sich in die Einheit der Gemeinschaft einzufügen.“

Das Bundesverfassungsgericht hat in verschiedenen jüngeren Urteilen bestätigt, daß die Kirchen nach der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland das Recht haben, Dienst- und Arbeitsverhältnisse in ihrem Bereich in eigener Weise zu regeln, und zwar innerhalb der für alle geltenden Gesetze und Schranken.

Die Kirchen beschäftigen ihre Dienstnehmer zu kirchlichen Zwecken, um ihren Auftrag an der Welt und in der Welt mit Hilfe dieser Dienstnehmer zu erfüllen. Hier unterscheidet sich kirchlicher Dienst ganz wesentlich von den Aufgaben von Arbeitnehmern im Bereich der Industrie, des Handels oder des Gewerbes.

Die Eigenart des kirchlichen Dienstes läßt sich am ehesten und am treffendsten in einem eigenen kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht darstellen.^{1 2}

Dem Leitbild der Dienstgemeinschaft und dem verfassungsmäßig zustehenden Recht folgend, hat auch das Bistum Hildesheim nicht nur ein eigenes, eigenständiges kirchliches Arbeits-, sondern auch ein Beamtenrecht formuliert und in Kraft gesetzt. Wie ohnehin die Bistümer der Bundesrepublik ohne Ausnahme dem sogenannten „Dritten Weg“ folgen. Waren beim sogenannten „Ersten Weg“ die Arbeitsverhältnisse einseitig vom kirchlichen Gesetzgeber oder durch kirchliche Leistungsorgane gestaltet, war beim sogenannten „Zweiten Weg“ umstritten, ob es zum Abschluß von Tarifverträgen zwischen Kirchen und Gewerkschaften kommen soll, so entschied man sich dafür, ein eigenständiges kirchliches Beteiligungsmodell zu entwickeln, bei dem die Mitarbeiterseite an der Gesamtverantwortung der Dienstgemeinschaft beteiligt wird. Der Dritte Weg ist somit „... ein Versuch der Kirchen und ihrer Mitarbeiter, eine verantwortliche, faire Konfliktlösung mit Geltung für alle Mitarbeiter in voller Parität und Partnerschaft in der besonderen Situation der Kirchen zu finden.“ Ein Arbeitskampf würde der kirchlichen Dienstgemeinschaft zuwider laufen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Rechtes des „Dritten Weges“ wird im folgenden kurz dargestellt.

1 Einen umfassenden Überblick liefert u. a. Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, München 1984.

2 Ebenso Beilage Nr 1/86 zu Heft 3/86, Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts, Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht.

2.1 Das Mitarbeitervertretungsrecht

Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 27. Juni 1983³:

„Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert ein Mitdenken und Mithandeln mit der Kirche. Es sind nicht allein Arbeitskraft, Funktion und Leistung gefragt, sondern wesentlich die Person selbst, die im Dienst der Kirche steht und auch Kirche nach außen verkörpert. Die Glaubwürdigkeit der Kirche, ihrer Einrichtungen und der verschiedenen Dienste hängt davon ab, ob die Mitarbeiter zu solcher Zusammenarbeit bereit sind. ... Im kirchlichen Dienst sind alle Beteiligten, Dienstgeber in gleicher Weise wie Dienstnehmer, der religiösen Grundlage und Zielrichtung verpflichtet. Deshalb sind bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts Verfahrensregelungen geeignet, die dieser gemeinsamen Verpflichtung Ausdruck verleihen und die Dienstgemeinschaft als maßgebendes Strukturelement begründen und fördern.“

Sowohl vom Betriebsverfassungsgesetz als auch vom Bundespersonalvertretungsgesetz sind die Kirchen und Religionsgemeinschaften ausdrücklich ausgenommen.

Die Beteiligungsrechte der Mitarbeiter im kirchlichen Bereich sind durch das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht geregelt. Staatliche Arbeitsgerichte müssen dieses respektieren und anwenden, sofern sie zuständig sind.

Die erste Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) wurde am 3. März 1971 durch die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands, die novellierte Fassung am 1. März 1977 in Kraft gesetzt. Am 25. November 1985 wurde die MAVO in erneut revidierter Fassung erlassen.

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ist damit die eigens für kirchliche Einrichtungen bestehende Ordnung einer Mitarbeitervertretung, in der in besonderer Weise berücksichtigt wird, daß es sich bei der Mitarbeit im kirchlichen Dienst um eine Dienstgemeinschaft handelt.

Da die Rahmenordnung aber keinen rechtsverpflichtenden Charakter für die einzelnen Diözesen hat, wurde sie von den meisten Diözesen in der Regel unverändert übernommen, wobei es in den Bayerischen Diözesen Abweichungen gibt.

Der verstorbene Bischof Heinrich Maria Janssen setzte am 30. Dezember 1971 die erste Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Hildesheim (vgl. Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim 1972, Seite 32 ff. mit den Ausführungsbestimmungen zur Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Hildesheim, Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim 1972, Seite 43 ff.) in Kraft. Am 1. Februar 1978 und am 10. Mai 1986 setzte er die novellierten Fassungen in Kraft.

Die Mitarbeitervertretungsordnung gilt nicht nur für Einrichtungen der verfaßten Kirche, sondern auch für die caritativen Dienststellen.

Der Inhalt der Mitarbeitervertretungsordnung kann durch die Inhaltsübersicht angedeutet werden:

Präambel

- I. Allgemeine Vorschriften (über die Bildung von Mitarbeitervertretungen; Dienstgeber; Mitarbeiter; Mitarbeiterversammlung; Mitarbeitervertretung)
- II. Die Mitarbeitervertretung
- III. Mitarbeiterversammlung
- IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeitern
- V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung
- VI. Schlichtungsverfahren
- VII. Jugendsprecher, Vertrauensmann der Schwerbehinderten
- VIII. Schulen, Hochschulen
- IX. Schlußbestimmungen

Die Mitarbeitervertretung wird in den Dienststellen gebildet, die mitarbeitervertretungsfähig sind (vgl. dazu § 6 MAVO).

Sie ist das von den wahlberechtigten Mitarbeitern (zur Wahlberechtigung vgl. § 7 der MAVO) gewählte Organ, das die ihm nach der Mitarbeitervertretungsordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt (vgl. § 5 MAVO).

Vergleichbar — wenn überhaupt — ist das Mitarbeitervertretungsrecht mehr mit dem staatlichen Personal-

3 Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Heft 35 vom 27. Juni 1983, Herausgeber: Sekretariat der Deutschen Bischöfe, Bonn.

vertretungsrecht als mit dem Betriebsverfassungsgesetz. Es ergeben sich einige Parallelen.

In der Diözese dürfte es derzeit etwa 140 Mitarbeitervertretungen geben.

Die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen ist durch die Mitarbeitervertretungen im Bistum gebildet. Ihr Zweck ist in § 25 der MAVO bestimmt.

Die Ordnung für das Schlichtungsverfahren (zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber) vom 1. Februar 1978 gilt auch heute noch. Nach § 40 MAVO wird eine Schlichtungsstelle gebildet. § 41 der MAVO regelt Schlichtungsverfahren. Bislang brauchte die Schlichtungsstelle erste wenige Male tätig zu werden.

2.2 Ordnungen zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts

Die kath. Kirche hat für allgemeine Vertragsregelungen und Arbeitsbedingungen eigene Regelungen und Regelungssysteme geschaffen, die im Arbeitsleben sonst durch Tarifverträge festgelegt sind.

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands hat am 5. Dezember 1977 eine „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den diözesanen Bereich (Bistums-KODA oder Regional-KODA)“ und eine „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den überdiözesanen Bereich (Zentral-KODA)“ beschlossen.

Für den Bereich des Bistums Hildesheim hat Bischof Heinrich Maria am 23. März 1979 die „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den überdiözesanen Bereich (Zentral-KODA)“, die „Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den diözesanen Bereich (Bistum-KODA)“ und die dazugehörige „Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bistums-KODA“ in Kraft gesetzt.

2.2.1 Bistums-KODA

Die konstituierende Sitzung der ersten Bistums-KODA für das Bistum Hildesheim fand am 27. No-

vember 1981 statt. Inzwischen läuft die dritte Wahlperiode.

Am 10. August 1989 hat Bischof Josef die Neufassung der Bistums-KODA-Ordnung als auch der Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter im Kirchlichen Anzeiger veröffentlichen lassen. Unter anderem wurde das bisherige Wahlverfahren (der Mitarbeiter in der KODA) über die Mitarbeitervertretungen abgelöst durch das sogenannte „Urwahlverfahren“.

Gemäß § 2 der Ordnung hat die Bistums-KODA folgende Aufgaben:

- „(1) Aufgabe der Kommission ist die ständige Mitwirkung bei der Aufstellung von Normen, welche Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die in § 3 Absatz 1 genannten Bereiche regeln. In die Regelungen der bischöflichen Sendung für die pastoralen Dienste oder religiöse Unterweisungen kann die Kommission nicht eingreifen.
- (2) In Erfüllung ihrer Aufgaben soll die Kommission bei den Beratungen die Empfehlungen der Zentral-KODA berücksichtigen.“

Der Zuständigkeitsbereich bezieht sich auf folgende Anstellungsträger:

1. Des Bistums, auch als Rechtsträger von selbständig geführten Einrichtungen,
2. der Kirchengemeinden,
3. der Verbände von Kirchengemeinden,
4. der Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen des Deutschen Caritasverbandes, der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, der caritativen Fachverbände sowie sonstiger Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform,
5. der sonstigen kirchlichen Einrichtungen in einer Rechtsform des öffentlichen oder privaten Rechts. Soweit aber die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) angewandt werden, bleibt dieses Arbeitsvertragsrecht von der Zuständigkeit der Kommission ausgenommen (vgl. § 3 Absatz 3 der KODA-Ordnung).

Die Bistums-KODA ist paritätisch besetzt. Ihr gehören je 8 Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter an.

Die Bistums-KODA hat in der Vergangenheit eine Reihe von Beschlüssen gefaßt, von denen auszugeweiße einige genannt seien:

01. Mutterschaftsurlaub und Erholungsurlaub
02. Umzugskostenerstattung/Kilometerpauschale
03. Einbeziehungsklausel
04. Beschäftigungszeit/Dienstzeit
05. Zwei zusätzliche freie Tage
06. Bewährungsaufstieg
07. Zahlung von Krankenbezügen
08. Ordnung für die Regelung des Eintritts in den Vorruhestand
09. Ordnung für das Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber aus Arbeitsverhältnissen
10. Beihilfевorschriften
11. Sonderurlaub
12. Arbeitszeitverkürzung

Eine in sich geschlossene Arbeitsvertragsordnung gibt es also für das Bistum Hildesheim noch nicht. Vielmehr handelt es sich um eine Ansammlung von Beschlüssen.

Die jeweiligen Beschlüsse werden im „Kirchlichen Anzeiger für das Bistum Hildesheim“ veröffentlicht.

Bislang waren es wenige Vermittlungsverfahren, die der eigens dafür zuständige Vermittlungsausschuß durchführen mußte.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in caritativen Dienststellen gelten die Beschlüsse der Bistums-KODA nicht. Vielmehr sind regelmäßig die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) maßgeblich.

2.2.2 Zentral-KODA

Für die Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland und den Deutschen Caritasverband ist eine „Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst“ (Zentral-KODA) gebildet. Die Zentral-KODA hat zwei Abteilungen: Die Abteilung A ist paritätisch aus Vertretern der Bistums-Kommissionen (KODA'en) besetzt, die Abteilung B besteht aus der ebenfalls paritätisch besetzten „Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes“.

Aufgabe der Zentral-KODA ist die ständige Mitwirkung bei der Aufstellung von Normen, welche Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln (vgl. § 2 der Ordnung).

Die Zentral-KODA, Abteilung A, hat den Auftrag, auf die Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechtes im Bereich der verfaßten Kirche und der sonstigen kirchlichen Einrichtungen, die in einer Rechtsform des öffentlichen oder privaten Rechts bestehen, hinzuwirken. Der Abteilung B obliegt die Ordnung der Arbeitsbedingungen und deren Fortentwicklung in den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen des Deutschen Caritasverbandes, der Diözesan-Caritasverbände und deren Gliederungen, der caritativen Fachverbände sowie sonstigen caritativen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform.

Die Beschlüsse der Abteilung A haben für die Bistums-/Regional-KODA'en empfehlenden Charakter; es bedarf daher für die Beschlüsse der Abteilung A der Beratung und Beschlußfassung in den Bistums-/KODA'en, sofern sie in Kraft gesetzt werden sollen.

In der Zentral-KODA (und auch in den Diözesen) wird derzeit ein von ihr erarbeiteter Entwurf einer Arbeitsvertragsgrundordnung (AVGO) beraten, und zwar mit Zielsetzung des der Zentral-KODA gestellten Auftrages zur Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechtes der Diözesen Deutschlands.

2.3 Einzelarbeitsvertragsrecht

Der Arbeitsvertrag ist die Rechtsgrundlage für kirchliche Dienste. Damit sind die Mitarbeiter zugleich in das System der sozialen Sicherung eingebunden (einschließlich Zusatzversorgung).

Es gibt heute kaum noch hauptberufliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Bistum, die ohne Einzelarbeitsvertrag beschäftigt sind. Die KODA-Ordnungen sind keine Tarifverträge mit einer entsprechenden normativen Wirkung. Es bedarf einer sogenannten Einbeziehungsabrede, die Beschlüsse der KODA in die Einzelarbeitsverträge „hineinzutragen“. Mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im Zuständigkeitsbereich der Bistums-KODA wird die Aufnahme der sogenannten „Einbeziehungsklausel“ vertraglich vereinbart.

§ 16 des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes vom 15. November 1987 bestimmt für die Beschäftigung

von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern unter anderem, daß es bezüglich der Willenserklärungen des Kirchenvorstandes zu ihrer Rechtswirksamkeit unter anderem bei Einstellung und Festsetzung der Vergütung von Mitarbeitern der kirchenoberlichen Genehmigung bedarf.

2.4 Kirchliche Beamte

Der Bischöfliche Stuhl der Diözese Hildesheim, die Gesamtverbände der katholischen Kirchengemeinden, die Kirchengemeinden und die sonstigen der Aufsicht des Bischöflichen Stuhles unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts haben nach der Dienst- und Disziplinarordnung für die kirchlichen Beamten das Recht, Beamte zu haben, jedoch unter Maßgabe der Dienst- und Disziplinarordnung. Dabei werden wesentlich die beamten- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Landes, in dem die Dienstbehörde ihren Sitz hat, angewandt.

Insgesamt hat das Bistum — im Vergleich zu den Arbeitsverhältnissen — allerdings relativ wenige Beamte.

Die Mitarbeitervertretungsordnung gilt auch für kirchliche Beamte. Die Beschlüsse der Bistums-KODA haben für kirchliche Beamte keine Relevanz.

3 Schlichtungsstellen und Vermittlungsausschuß

Zusammenfassend werden noch einmal die Schlichtungsstellen, der Vermittlungsausschuß und deren Aufgaben kurz dargestellt:

- a) Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern

Diese Schlichtungsstelle hat den Auftrag, Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern durchzuführen. Grundlage ist hier § 40ff. der MAVO sowie die dazugehörige Ordnung für das Schlichtungsverfahren nach der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Hildesheim vom 10. Mai 1986.

- b) Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber aus Arbeitsverhältnissen

Zum 1. Januar 1988 wurde die Ordnung für das Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber in Kraft gesetzt. Zugrunde liegt ein entsprechender Beschluß der Bistums-KODA. Die Schlichtungsstelle wird auf Antrag eines Mitarbeiters oder Dienstgebers tätig (vgl. Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim vom 19. Januar 1988, Seite 19ff.).

- c) Vermittlungsausschuß für die Bistums-KODA (vgl. Erläuterungen unter Gliederungspunkt Bistums-KODA)

4 Ausblick

Von der Zentral-KODA wurde ein Entwurf einer Arbeitsvertragsgrundordnung (AVGO) erarbeitet, der zur Zeit in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland diskutiert wird. Ein eigenständiges und einheitliches Arbeitsvertragsrecht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (also sowohl verfaßter als auch caritativer Dienst) im Bereich der Diözesen Deutschlands wird dabei angestrebt. Sofern eine solche Arbeitsvertragsgrundordnung auch für das Bistum Hildesheim in Kraft gesetzt wird, wird ein in sich geschlossenes Arbeitsvertragswerk erreicht.