

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### Vorgerichtliches Schlichtungsverfahren

#### Teil 1. Rechtsgrundlagen

- a.) Dienstvertrag
- b.) AVO      § 1 D Abs. 1 Dienstgeber und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, zunächst die zuständige kirchliche Schlichtungsstelle anzurufen.  
                  § 1 D Abs. 2 eine Anrufung dieser Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichts nicht aus.
- c.) AVR      § 22 Abs. 1 Dienstgeber und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich bei der Anwendung der AVR oder aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst noch bei dem zuständigen Diözesancharitasverband errichtete Schlichtungsstelle anzurufen, der es obliegt, aufgetretene Streitfälle zu schlichten.  
                  § 22 Abs. 4 die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.
- d.) Schlichtungsordnung (Mai 2023)
  - Gemeinsame Schlichtungsstelle Caritas und verfasste Kirche
    - im Oldenburgischen Teil der Diözese Münster (Vorsitzender: Carl Jörg Niemann, Rechtsanwalt)
    - für die Diözese Osnabrück (Vorsitzender: Thomas Schrader, Direktor und Richter am Arbeitsgericht Lingen)

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### Teil 2. Schlichtungsordnung

#### I. Schlichtungsstelle

§ 1 Name, Sitz

§ 2 Zuständigkeit

(Abs. 1) Die Schlichtungsstelle ist örtlich zuständig im Bereich kirchlicher Rechtsträger und deren Einrichtungen sowie im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Bistum Osnabrück / im Offizialatsbezirk Oldenburg haben.

(Abs. 2) Die Schlichtungsstelle ist sachlich zuständig für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis, soweit diese

- a) dem Regelungsbereich der Arbeitsvertragsbruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) oder
- b) den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) unterfallen.

(Abs. 3) Sie ist auch sachlich zuständig bei Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern über die wirksame Einbeziehung der jeweiligen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen in den Individualarbeitsvertrag, insbesondere ob einzelvertraglich eine für den Mitarbeiter nachteilige Abweichung von der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung erfolgt ist.

§ 3 Zusammensetzung

(Abs. 1) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden, vier Beisitzern und vier stellvertretenden Beisitzern.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### § 4 Vorsitzende und Beisitzer

(Abs. 1) Die Vorsitzenden müssen der katholischen Kirche angehören.

(Abs. 2) Sie bedürfen der Befähigung zum Richteramt und sollten arbeitsrechtliche Erfahrung aufweisen können. Es darf keine Vertretungsbefugnis für eine kirchliche oder caritative Einrichtung bestehen.

(Abs. 3) Für den Bereich der verfassten Kirche und für den Bereich der Caritas wird jeweils je ein Beisitzer aus dem Kreis der Mitarbeiter und aus dem Kreis der Dienstgeber benannt.

### § 5 Ernennung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden

### § 6 Benennung der Beisitzer (Anzahl)

(Abs. 1) Die Beisitzer und Stellvertreter aus dem Kreis der Mitarbeiter werden von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung der Katholischen Einrichtungen und dem Generalvikar des Bistums / dem jeweiligen Offizialatsbezirks benannt.

(Abs. 2) Die Beisitzer und Stellvertreter aus dem Kreis der Dienstgeber werden vom bischöflichen Offizial bzw. vom Generalvikar des Bistums benannt oder vom Vorstand des Landes-Caritasverbandes für Oldenburg e. V. benannt.

(Abs. 3) Beisitzer und Stellvertreter können wiederholt benannt werden.

### § 7 Rechtsstellung, Schweigepflicht

(Abs. 1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle unterliegen nur Recht, Gesetz und ihrem Gewissen.

(Abs. 2) Es handelt sich um ein Ehrenamt, dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter eine Aufwandsentschädigung angeboten werden.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### § 8 Amtszeit

(Abs. 1) Die Amtszeit beträgt 5 Jahre.

### § 9 Geschäftsstelle

(Abs. 1) Es ist eine Geschäftsstelle für die Schlichtungsstelle einzurichten. Sitz ist die Stabstelle Recht beim Landes-Caritasverband für Oldenburg in Vechta bzw. beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### II. Schlichtungsverfahren

#### § 10 Beteiligte, Bevollmächtigte

(Abs. 1) Beteiligte am Verfahren sind Antragsteller und Antragsgegner.

(Abs. 2) Die Beteiligten haben persönlich zu erscheinen, können sich jedoch durch eine bevollmächtigte Person vertreten lassen oder mit ihr als Beistand erscheinen.

#### § 11 Antragsgrundsatz

(Abs. 1) Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. Betroffene Mitarbeiter oder Dienstgeber dürfen Anträge stellen. Diese müssen in Textform an den Vorsitzenden gerichtet werden.

(Abs. 2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn der Gegenseite die Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wurde.

(Abs. 3) Gelingt innerhalb von vier Wochen keine Einigung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

#### § 12 Antragsinhalt

(Abs. 1) Der Antrag muss die Beteiligten, den Gegenstand des Verfahrens und ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. Wesentliche Schriftstücke sowie zur Begründung dienende Hinweise sollen beigelegt werden.

(Abs. 2) Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so ist der Antragsteller auf Ergänzung innerhalb einer angemessenen Frist hinzuweisen.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### § 13 Zurücknahme, Änderung des Antrags

(Abs. 1) Der Antragssteller kann seinen Antrag jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der Schlichtungsstelle zurücknehmen. Der Vorsitzende beschließt das Ende des Verfahrens.

(Abs. 2) Eine Änderung durch den Antragsteller ist zulässig, solange der Antragsgegner zustimmt oder die Schlichtungsstelle die Änderung für sachdienlich empfindet.

### § 14 Zurückweisung des Antrags

Die Schlichtungsstelle kann einen unzulässigen oder offensichtlich unbegründeten Antrag unter Angabe der Gründe abweisen.

### § 15 Vorbereitung des Verfahrens

### § 16 Vorschlag zur Einigung ohne mündliche Verhandlung

### § 17 Mündliche Verhandlung

(Abs. 1) Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt den Antragsteller, den Antragsgegner und Dritte mit einer Frist von mindestens zwei Wochen.

(Abs. 2) Die Schlichtungsstelle erörtert in nicht-öffentlicher Verhandlung mit den Beteiligten die Sach- und Rechtslage.

(Abs. 3) Der Vorsitzende gibt den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme.

(Abs. 4) Über den Verlauf und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist von einem damit beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den Beteiligten zuzusenden ist.

(Abs. 5) In der mündlichen Verhandlung müssen Antragsteller und Antragsgegner persönlich erscheinen, auch wenn sie sich von einer bevollmächtigten Person vertreten lassen. Der Vorsitzende kann die Beteiligten von dieser Verpflichtung entbinden.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### § 18 Beweisaufnahme

(Abs. 1) Soweit es erforderlich ist, erhebt die Schlichtungsstelle Beweis durch Augenschein, hört Zeugen, von der Schlichtungsstelle angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten, und sieht Urkunden ein.

### § 19 Vorschlag zur Einigung in der mündlichen Verhandlung (Verfahren nach § 2 Abs. 2 – Streitigkeiten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis)

(Abs. 1) Die Schlichtungsstelle hat zu jeder Zeit auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. Sie soll daher den Beteiligten unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten.

(Abs. 2) Wird der Vorschlag in der mündlichen Verhandlung von den Beteiligten angenommen, so ist die Einigung durch Beschluss festzustellen und der Beschluss zu Protokoll zu nehmen. Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Parteien die Wirkungen eines außergerichtlichen Vergleichs.

(Abs. 3) Kommt in der mündlichen Verhandlung keine Einigung zustande, kann die Schlichtungsstelle eine Einigungsempfehlung unterbreiten, die von beiden Beteiligten innerhalb einer vorzugebenen Äußerungsfrist in Textform angenommen werden kann. Der Vorsitzende stellt das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest.

(Abs. 4) kommt eine Einigung weder in der mündlichen Verhandlung noch während der Äußerungsfrist zustande, erklärt der Vorsitzende durch Beschluss die Schlichtung nach § 2 Abs. 2 für gescheitert.

### § 20/21 Beschluss (Verfahren nach § 2 Abs. 3 - Streitigkeiten über die wirksame Einbeziehung der Arbeitsvertragsordnung in den Arbeitsvertrag)

### § 22 Ablehnung/Befangenheit

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### III. Kosten des Verfahrens, gemeinsame Schlichtungsstelle, Schlussbestimmungen

#### § 23 Kosten des Verfahrens

(Abs. 1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

(Abs. 2) Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der jeweils geltenden Reisekostenordnung auf Antrag durch den Beteiligten Dienstgeber erstattet.

(Abs. 4) Jede Partei trägt die Kosten für die Beiziehung eines Rechtsbeistandes oder Bevollmächtigten selbst.

#### § 24 Kosten der Schlichtungsstelle

trägt das Bistum Osnabrück / die Römisch-Katholische Kirche im Oldenburgischen Teil der Diözese Münster oder Diözesan-Caritasverband Osnabrück bzw. der Landescaritasverband Oldenburg e.V., je nachdem, welchem das Schlichtungsverfahren zugeordnet ist.

#### § 25 Bildung gemeinsamer Schlichtungsstellen

#### § 26 Inkrafttreten, Übergangsregelungen

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### Teil 3. Schlichtungsfälle

- a.) Fallzahlen, Verhältnis AVO zu AVR
- b.) Fälle mit Schlichtungsverhandlungen
- c.) Fälle mit Prozessbevollmächtigten
- d.) Fallgruppen (Vergütung, Gestaltung, Beendigung)
- e.) Einzelfälle

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### (1) Einzelfälle: Vergütung

Antrag einer Kinderpflegerin (sozialpädagogische Assistentin) gegen die Kindertagesstätte auf Höhergruppierung aufgrund regelmäßiger Übernahme von Leitungstätigkeiten. Problem: Mangel an qualifiziertem Personal. Verfahrensende: Einigung auf rückwirkende Höhergruppierung mit Anwendung für bestehende Vergleichsfälle.

Antrag eines Schulhausmeisters auf Höhergruppierung wegen ausgeübter Tätigkeitsmerkmale mit erhöhten technischen Anforderungen wegen Bedienung komplexer technischer Anlagen (Alarm-, Brandmelde-, Schließanlage, Heizungsanlage, Betreuung eines Assistenten, eigener Budgetverwaltung, etc.) Problem: Liegen außerordentliche Tätigkeitsmerkmale vor auch in Abgrenzung zu anderen Schulhausmeisterstellen. Verfahrensende: Zusatzvereinbarung mit Vereinbarung einer Zulage

Antrag einer Erzieherin im Kindergarten einer Kirchengemeinde auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes trotz mehrjähriger Tätigkeitsunterbrechung wegen Angehörigenpflege. Problem: Anrechnung der Vorbeschäftigung wegen Unterbrechung. Verfahrensende: Zahlung eines vergleichsweisen Abgeltungsbetrages.

Antrag einer Erzieherin im Kindergarten einer Kirchengemeinde auf eine Jahressonderzahlung nach Wechsel zu einem nicht kirchlichen Dienstgeber. Problem Fehlende Anspruchsvoraussetzungen nach § 20 Abs. 7 AVO. Verfahrensende: Antragsrücknahme.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### (2) Einzelfälle: Gestaltung

Antrag einer Mitarbeiterin in einer Behinderteneinrichtung auf Widerruf von Äußerungen des Einrichtungsleiters. Problem: Aufklärbarkeit und Justizierbarkeit mündlicher Erklärungen. Verfahrensende: Einvernehmliche Vereinbarung über die Beendigung des Dienstverhältnisses.

Antrag eines Krankenhauses auf Dienstvertragsänderung eines Chefarztes zur Entwicklung der Fachabteilung. Problem: Einschränkung der Kompetenzen und Vergütung. Verfahrensende: Einvernehmliche Änderung des Dienstvertrages.

Antrag eines Chefarztes gegen Kündigung des Krankenhauses. Problem: Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb der Fachabteilung. Verfahrensende: Keine Einigung vor der Schlichtungsstelle, aber vor dem Arbeitsgericht.

Antrag einer Ärztin auf Rückkehr an ihren vormaligen Arbeitsplatz nach Mutterschutz- und Erziehungszeit. Problem: Direktionsrecht des Krankenhauses bezüglich des Dienstortes. Verfahrensende: Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung der Ärztin.

Antrag auf Gestaltung der Altersteilzeit nach dem Blockmodell anstatt dem Mischmodell. Problem: Direktionsrecht. Verfahrensende: Einigung auf angepasstes Mischmodell.

Antrag einer Mitarbeiterin im Alten- und Pflegeheim auf Urlaubsgewährung und Überstundenausgleich. Problem: Zeiterfassung. Verfahrensende: Einigung über Arbeitstage, Urlaubsanspruch Überstunden und deren Ausgleich.

## KODA-Arbeitsrechtstagung 2025

### (3) Einzelfälle: Beendigung

Antrag eines Auszubildenden zum Pflegefachmann gegen Kündigung seines Ausbildungsverhältnisses wegen Fehlzeiten und Pflichtenverstößen durch ein Krankenhaus als Ausbildungsbetrieb. Problem: Unmöglichkeit des Erreichens des Ausbildungsziels auch im Fall einer Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses über das reguläre Vertragsende hinaus § 21 Abs. 2 PflegeberufeG. Verfahrensende: Antragsrücknahme.

Antrag eines Lehrers gegen außerordentliche Kündigung seines Dienstverhältnisses wegen vermeintlicher Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung Schutzbefohlener. Problem: Dienstvergehen. Verfahrensende: Einvernehmliche ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses

Antrag eines Mitarbeiters in einer sozialen Wohneinrichtung gegen eine Änderungskündigung mit Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes. Problem: Direktionsrecht der Einrichtung betreffend Ort und Zeit des Dienstes. Verfahrensende: Vergleich über die Inhalte zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses.