

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

97. Sitzung

Berlin, Montag, dem 26. März 2012, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Maria Michalk (CDU/CSU)

Tagesordnung

Einzigster Punkt der Tagesordnung 1514

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Antrag der Abgeordneten Raju Sharma, Jan Korte,
Sevim Dagdelen, weiterer Abgeordneter und der
Fraktion DIE LINKE.

**Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und
kirchlichen Einrichtungen stärken**

(BT-Drucksache 17/5523)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),
Innenausschuss, Rechtsausschuss*

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Dörflinger, Thomas
Heinrich, Frank
Michalk, Maria
Schiewerling, Karl
Weiß (Emmendingen), Peter

SPD

Juratovic, Josip
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele
Mast, Katja
Schreiner, Ottmar

Ehrmann, Siegmund
Griese, Kerstin

FDP

Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Zimmermann, Sabine

Shorma, Raju

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

Ministerien

Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Kersten, RD Joachim (BMAS)
Rober, RD Dr. Lars (BK)

Fraktionen

Baumgartner, Rosina (SPD-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (DIE LINKE.)
Keuter, Christof (CDU/CSU)
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)
Sentz, Christine (CDU/CSU)
Wagner, Ulrich (CDU/CSU)

Bundesrat

Lutscher, Prak. Philipp (BW)
Kalus, RD Christoph (BE)
Kliemann, ROARin Gabriele (ST)
Seifert, RRn Julian (RP)

Andere Ausschüsse

Eralp, Elif (DIE LINKE.)
Sharma, Raju (DIE LINKE.)
Petermann, Jens (DIE LINKE.)
Ruppert, Dr. Stefan (FDP-Fraktion)

Sachverständige

Haas, Reinhard (Bevollmächtigter des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der EU)
Joussen, Prof. Dr. Jacob
Kleyboldt, Generalvikar Prälat Norbert (Kommissariat der Deutschen Bischöfe)
Kruttschnitt, Dr. Jörg A.
Lindenmaier, Wolfgang
Lodde, Rolf
Lühns. Dr. Hermann

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Schneider, Andreas
Schubert, Prof. Dr. Jens
Schwendele, Thomas
Thüsing, Prof. Dr. Gregor

97. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Amtierende Vorsitzende Michalk: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung hier in dem sogenannten Europasaal. Die Ausschussvorsitzende Frau Kipping ist heute unwiderruflich verhindert und der stellvertretende Ausschussvorsitzende Herr Straubinger auch. Es ist guter Brauch in diesem Haus, dass dann das dienstälteste Mitglied gefragt ist, die Ausschusssitzung zu leiten. Ich hoffe, Sie nehmen mit mir heute vorlieb. Ich bin Maria Michalk, ordentliches Mitglied in diesem Ausschuss.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung ist der Antrag der Abgeordneten Raju Sharma, Jan Korte, Sevim Dağdelen und weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE. mit dem Titel Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken, BT-Drucksache 17/5523.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen in den Ausschuss-Drucksachen, ganz speziell in der Nr. 17(11)826 komplett vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlage bewerten.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterung geben. Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten - und wir nehmen das sehr genau - wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also eine Frage, eine Antwort. Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte freie Runde von fünf Minuten gibt - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen ganz herzlich und rufe sie dazu einzeln auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Helga Nielebock, vom Bevollmächtigten des Rates der EKD Herrn Reinhard Haas, vom Kommissariat der deutschen Bischöfe Generalvikar Norbert Kleyboldt, sowie die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Dr. Jacob Jousen, Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Rolf Lodde, Herrn Dr. Jörg Kruttschnitt, Herrn Andreas Schneider, Herrn Thomas Schwendele, Herrn Dr. Hermann Lührs, Herrn Wolfgang Lindenmaier sowie Herrn Prof. Dr. Jens Schubert. Herzlich willkommen.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der/die Sachverständige genannt wird, an die die Frage gerichtet ist. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion zu beginnen.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Bevollmächtigten des Rates der EKD, Herrn Haas, und an den Vertreter des Kommissariats der deutschen Bischöfe, Herrn Generalvikar Prälat Kleyboldt. Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung garantiert das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Ist der Tendenzschutz, der eine Beeinträchtigung der verfassungsrechtlich garantierten Autonomie der Kirchen und deren Einrichtungen durch die Mitbestimmungsgesetzgebung und das Betriebsverfassungsgesetz ausschließt, heute noch verfassungsrechtlich geboten?

Sachverständiger Haas (Bevollmächtigter des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der EU): Aus Sicht der EKD ist im Betriebsverfassungsgesetz die Norm unmittelbarer Ausfluss aus dem verfassungsmäßig garantierten Recht der Kirche auf die Selbstbestimmung. Von daher ist es eigentlich ein Tandem, das nicht auflösbar ist.

Sachverständiger Generalvikar Kleyboldt (Kommissariat der Deutschen Bischöfe): Ein eindeutiges Ja. Die fehlende Anwendbarkeit des staatlichen Mitbestimmungsrechts ist aufgrund der Eigenart des kirchlichen Dienstes unverändert verfassungsrechtlich geboten. Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst arbeiten als Dienstgemeinschaft zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags zusammen. Hieran hat sich nichts geändert. Den Kirchen ist frei von staatlicher Fremdbestimmung mit einem eigenen Mitarbeitervertretungsrecht die Möglichkeit einzuräumen, eine Mitwirkung und Mitbestimmung ihrer Beschäftigten im kirchlichen Dienst unter Beachtung ihrer bekenntnismäßig geprägten Dienstverfassung und der Besonderheit ihres Auftrags zu verwirklichen. Dies hat auch das Bundesverfassungsgericht wiederholt zum Ausdruck gebracht. Zum Schutz der Religionsfreiheit und als Teil der Selbstbestimmung ist den Kirchen als eigene Angelegenheit gewährleistet, darüber zu bestimmen, ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): In der Diskussion um das Kirchenarbeitsrecht, insbesondere die Ausgestaltung des sogenannten dritten Wegs, wird immer wieder hervorgebracht, dass das eine unzulässige Beeinträchtigung von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz darstellen könnte. Zum Zweiten: Es

wird auch immer wieder behauptet, dass die Kirchenklausel im § 9 AGG, was die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf anbelangt, eigentlich den europäischen Vorgaben widerspreche. Wie beurteilen Sie diese beiden Vorwürfe, die an die Kirche gerichtet werden?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für die Frage, die meines Erachtens auf das Zentrum dessen, worüber wir heute reden, trifft. Natürlich ist die Vorstellung der Kirchen, die sich in ihrem grundrechtlich geschützten Recht auf Selbstbestimmung nach Art. 140 in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung konkretisiert, in der Ausgestaltung des dritten Weges eine Regelung, die das Recht auf Koalitionsfreiheit ausgestaltet, insofern in eine verfassungsrechtliche Beziehung mit ihr gesetzt wird. Die Tatsache, dass aber in kirchlichen Einrichtungen nach ganz herrschender Meinung ein Streik unzulässig ist, jedenfalls solange sie sich an den kirchenspezifischen Loyalitätspflichten und Regelungsmechanismen zur kollektiven Entgeltfindung halten, mag zum Ausschluss des Streikrechts führen. Aber dass wir einen Ausschluss zum Streikrecht auch in anderen Bereichen haben, zum Beispiel bei Beamten, ist nicht per se verfassungswidrig, sondern es sind Verfassungsgüter abzuwägen, wie es bei den Beamten die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums sind. So ist es hier eben das Selbstbestimmungsrecht, was dazu führt. Es ist keine Beschränkung, als solches nicht gedacht, sondern es ist eine Form der Ausgestaltung. Natürlich haben die Bediensteten des kirchlichen Dienstes weiterhin die Möglichkeit, ihre Koalitionsfreiheit wahrzunehmen. Sie können Mitglied von Gewerkschaften werden. Die Gewerkschaften haben Zutrittsrechte zu diesen Einrichtungen.

Wenn die Kirchen aber sagen, dass Streik und Aussperrung dem Wesen unserer Dienstgemeinschaft so widersprechen, dass sie letztlich durch diese Art des Umgehens miteinander den spezifischen Auftrag ihres Tuns in dieser Welt in Frage stellen würde, so ist das erst einmal verfassungsrechtlich geschützt. Die Position, die das Bundesverfassungsgericht in der Vergangenheit eingenommen hat, scheint mir hier sehr überzeugend und richtig zu sein. Ich sehe keinen Grund, diese verfassungsrechtliche Rechtsprechung durch solche Anträge in Frage zu stellen. Insbesondere deswegen, wenn man schaut, das, was auf dem dritten Weg zustande kommt, ist ja nicht schlechter als das, was Tarifverträge erwirken könnten. Wir haben hier einen Entgeltfindungsmechanismus, der dem tariflichen Entgeltfindungsmechanismus gleichwertig ist. Das kann man sowohl an den Ergebnissen sehen - Herr Rolf Lodde hat seiner Stellungnahme eine Übersicht beigefügt -, das kann man aber auch am Verfahren sehen. Der dritte Weg zielt daraufhin, ein angemessenes Lohnniveau zu generieren. Und diese Angemessenheit wird durch die neutrale, die unabhängige Besetzung der Kommissionen gewährleistet - die paritätische Besetzung der Kommissionen, die insofern aushandeln im Geist vertrauensvoller Zusammenarbeit. Das sehen die Kirchen eher als den gerechten Weg, besser als der Druck mit Streik und Aussperrung, der diesem Wesen eben nicht entspricht.

Man muss vielleicht dazusagen, die kirchliche Vorstellung ist, dass jeder Mitarbeiter diese Regelung tatsächlich erhält. Es ist also ein flächendeckenderer Schutz, als Tarifverträge je erreichen können. Gerade bei kleinen Einrichtungen wäre es meines Erachtens illusorisch, dass die alle im Häuserkampf genommen werden müssten - wenn man sie denn tatsächlich zu angemessenen Arbeitsbedingungen qua Außendruck zwingen müsste. Das muss man aber gar nicht. Sie haben im dritten Weg einen Weg gefunden, der dem kirchlichen Arbeitnehmer seinen Grundrechtsschutz nicht nimmt, sondern in einer spezifischen Weise wandelt, aber gleichwertig.

Das Zweite: § 9 AGG spiegelt die entsprechenden Vorgaben der Richtlinien. Die Richtlinie 2078 EG hat in Artikel 4 Absatz 2 einen Freiraum bewusst für die Kirchen geschaffen. Die Richtlinie war sich bewusst, dass die Kirchen und religiösen Institutionen ja ganz bestimmt nicht diejenigen sind, die man mit dem Diskriminierungsrecht bekämpfen muss. Sie sind vielmehr diejenigen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen und viel für die Integration von Ausländern, für die Behinderten und für ausgeschlossene oder benachteiligte Gruppen tun. Die Richtlinie hat aber anerkannt, dass ihr Wirken nicht dadurch in Frage gestellt werden soll, dass sie selber gezwungen wären, ihre Werte bei diesem Wirken über Bord zu werfen. Wenn ihnen dann einen Freiraum durch die Richtlinien gewährt wird, dann ist das gut und richtig. Wenn der deutsche Gesetzgeber diesen Freiraum ausgeschöpft hat und ihn in nationales Recht übertragen hat, dann ist das auch stimmig. Dass der deutsche Gesetzgeber hier nicht mehr gemacht hat, als ihm der Europäische Richtliniengeber erlaubt, mag man daran sehen, dass ein entsprechendes Vertragsverletzungsverfahren, das die Kommission einst eingeleitet hat, durch sie eingestellt wurde. Sie hat gemerkt, das stimmt nicht. Besser informiert wusste sie, dass diese deutsche Regelung nicht europarechtswidrig ist. Insofern braucht der deutsche Gesetzgeber daran nichts zu ändern und sollte es auch nicht.

Abgeordnete Brehmer (CDU/CSU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, ich habe eine Frage an die Sachverständigen Professor Dr. Jousen und Professor Dr. Thüsing. Meine Fragen lauten: Reicht die Rechtsprechung aus, nach der bei Kündigungen wegen Verletzung der Loyalitätspflichten auf die Nähe der Aufgabe des Beschäftigten zum Auftrag der Kirche abgestellt wird? Ist Ihrer Meinung nach damit eine ausreichende Berücksichtigung der individuellen Loyalitätspflicht möglich?

Sachverständiger Jousen: Die Frage zielt auf die derzeitige Wirksamkeit und Effektivität der Rechtsprechung bei Kündigungen. Aus meiner Sicht handelt es sich um ein austariertes System, das wir in der Rechtsprechung finden. Es achtet sehr genau darauf, dass generell im Arbeitsverhältnis bestimmte Loyalitätspflichten gelten müssen. Das gilt schon im weltlichen Bereich. Es gilt aber dann erst Recht dort, wo ein Arbeitgeber wie die Kirchen einen verfassungsrechtlich geschützten Raum in Anspruch nehmen kann. Insofern ist schon die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und nachfolgend des

Bundesarbeitsgerichts ein sehr kluger Weg gewesen, der versucht hat, die Loyalitätspflichten gut in das bestehende System einzufügen. Auch die Kirchen haben mit der jeweiligen Loyalitätsrichtlinie oder Grundordnung schon auf diese gestuften Anforderungen in der Rechtsprechung reagiert. Von daher halte ich das für ausreichend, ja.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Zu den Worten von Kollegen Joussen mache ich nur einige bestätigende Anmerkungen. In der Tat, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1985 setzt praktikable, gültige und stimmige Maßstäbe. Den Kirchen ist danach erlaubt, die Loyalitätspflichten festzulegen sowie ihre Schwere. Das könnte ein weltliches Gericht auch nicht, denn wie wollte ein weltliches Gericht beurteilen, was ein schwerer Verstoß gegen Loyalitätspflichten ist und was ein geringer. Das kann nur die Kirche selber. Zu einem anderen bedarf es des Sentir con la Iglesia. Das kann von einem weltlichen Gericht nicht verlangt werden. Es wäre unstimmt und es ist auch eine Rechtsprechung, die sich in andere staatskirchliche Bereiche hinauszieht. Das Bundesverwaltungsgericht hat festgestellt, dass natürlich ein weltliches Gericht nicht sagen kann, wann ist ein Kopftuch geboten und wann es nach der Religion nicht geboten ist, weil das eben die Religion vorgibt. Genauso müssen wir es mit den Loyalitätspflichtverstößen halten. Das kann auch ein weltliches Gericht nicht gewichten, unabhängig von demjenigen, der sie aufstellt. Das alles ist wiederum genauso wie die Freistellung vom Streikrecht kein Recht zur Beliebigkeit, sondern auch hier bleibt dem Arbeitnehmer selbstverständlich der Kündigungsschutz erhalten. Diese Loyalitätsverstöße sind abzuwägen mit den sozialen Schutzinteressen des Arbeitnehmers, wie es allgemein im Kündigungsschutzgesetz ist. Insofern auch hier: Die Rechtsprechung ist stimmig, systematisch richtig und es spricht nichts dagegen, sie beizubehalten.

Abgeordneter Heinrich (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Joussen. Die Fraktion DIE LINKE hat Forderungen gestellt, und ich habe ein Interesse daran, dass Sie uns kurz die rechtliche Perspektive von Ihrer Seite nennen. Die Forderung, z.B. § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bezüglich des Kündigungsschutzgesetzes und § 9 AGG aufzuheben. Sie können auch gerne Ausführungen dazu machen, ob der dritte Weg da eine unzulässige Beeinträchtigung Ihrer Meinung nach darstellt, was Artikel 9 Abs. 3 vom AGG angeht.

Sachverständiger Prof. Dr. Joussen: Wenn man sich die verschiedenen Normen anschaut und insbesondere die Forderungen der LINKEN, sehe ich dort aus rechtlicher Sicht sehr schnell Grenzen erreicht. Der einfache Gesetzgeber kann aus meiner Sicht nicht in verfassungsrechtlich austarierte Systeme eingreifen, ohne auch das Verfassungsrecht zu belasten. Wenn man so z. B. die Ausnahmeregelung in § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz sieht, wäre es für den einfachen Gesetzgeber schon deshalb nicht möglich, hier einzugreifen, weil er damit unmittelbar in das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingreifen würde. Da ist eine klare Grenze zu sehen. Das AGG zu ändern, wo es gerade durch die Einschätzung auch der Europäischen Kommissi-

on letztlich bestätigt worden ist, dass in Deutschland das AGG eine gelungene Umsetzung darstellt, erschließt sich mir nicht. Da jetzt rechtlich heranzugehen wird die Gefahr mit sich bringen, dass der europäische Gesetzgeber anschließend sagt, das versteht die Bereichsregelung, die Sonderregelung für die Kirchen nicht. Insofern ist § 9 AGG eine sehr gute und genaue Umsetzung der europäischen Vorgaben, so sehr, dass ich da rechtlich nicht herangehen würde.

Das Gleiche gilt für den Kündigungsschutz. Das ist insgesamt bei den Anhörungen oder bei den Stellungnahmen zu sehen, dass die breite Mehrheit davon ausgeht, dass man gerade die Sozialwidrigkeit von Kündigungen in § 1 Kündigungsschutzgesetz nicht berühren sollte. Das knüpft an das an, was ich vorher gesagt habe. Da wir ein sehr ausgeglichenes, austariertes System im Verständnis des Kündigungsrechts haben, was die Rechtsprechung entwickelt hat, würde ich nicht für diesen einen Punkt eingreifen. Das halte ich für rechtlich nicht sinnvoll, auch nicht für geboten.

Schließlich die Frage, ob der dritte Weg eine Einschränkung des Artikels 9 Abs. 3 ist. Aus meiner Sicht müsste man genau umgekehrt sagen, dass es in keiner Weise eine Einschränkung ist. Es ist ein Anwendungsfall, es ist eine Möglichkeit, den Artikel 9 Abs. 3 auszubilden. Das Verfassungsgericht hat immer gesagt, dass nach dem Verständnis des Grundgesetzes nicht verlangt und gefordert ist, dass man einen Tarifweg beschreitet, sondern es sind auch andere Wege, kollektive Arbeitsrechte zu ermöglichen, eröffnet. Und wenn die Kirchen auf der Grundlage des Artikel 140 Grundgesetz, Art. 137 Weimarer Reichsverfassung einen anderen Weg einschlagen, ist das, wie das Bundesverfassungsgericht zu Recht feststellt, eine gute und den Kirchen zugestandene Ausformung des Artikel 9 Abs. 3. Man kann also nicht das eine gegen das andere ausspielen.

Amtierende Vorsitzende Michalk: Vielen Dank. Bevor Herr Dörflinger das Wort bekommt, möchte ich ein Versäumnis nachholen. Ich begrüße ganz herzlich Herrn Staatssekretär Brauksiepe vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Herzlich Willkommen. Ich bitte um Entschuldigung, dass ich Sie am Anfang übersehen habe.

Abgeordneter Dörflinger (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich zweigeteilt an Herrn Lodde. Zunächst würde mich interessieren, ob sich nach Ihrer Einschätzung der dritte Weg als gleichwertig gegenüber dem Tarifvertragssystem bislang erwiesen hat. Und zweitens wäre ich Ihnen verbunden, wenn Sie mit einigen Bemerkungen skizzieren könnten, wie sich die Vergütungsstruktur im Bereich der Caritas darstellt im Vergleich zu anderen Anbietern, die im gleichen Marktsegment unterwegs sind.

Sachverständiger Lodde: Ich habe ja versucht, bei den Anlagen meiner Stellungnahme mit den Tabellen und den Übersichten deutlich zu machen, dass sich unsere Tarifstruktur im Großen und Ganzen nicht wesentlich von der des öffentlichen Dienstes unterscheidet. Wenn ich die Ärztevergütung bei uns nehme, die des Marburger Bundes ist identisch.

Sozial- und Erziehungsdienst ist TVöD-identisch und auch in den anderen Bereichen wird im Prinzip der TVöD mehr oder weniger übernommen. Wenn wir es dann mit anderen Tarifverträgen vergleichen, also auch mit anderen Wohlfahrtsverbänden, die auch gewerkschaftlich vereinbart worden sind, dann stellen wir fest, dass das Niveau zum Teil deutlich unter der AVR Caritas liegt, so dass ich davon ausgehe, dass wir im Tarifvergleich an der oberen Spitze liegen. Das variiert bei diesen Tabellenvergleichen immer ein wenig, ob man sich jetzt Jahreseinkommen ansieht oder längerfristig das Lebenseinkommen. Insgesamt leben wir ja mit dem Vorwurf der Kostenträger im Bereich der Caritas, dass wir viel zu teuer seien im Vergleich zu anderen Anbietern. Jetzt habe ich die privaten Anbieter, die nicht tariflich gebunden sind, nochmal ausgeblendet. Da sieht die Situation dann nochmal sehr viel bunter und anders aus. Unter dem Strich würde ich sagen, dass im Ergebnis unserer Tabellen im Vergleich zu anderen tarifvertraglich vereinbarten Tabellen die Arbeitsbedingungen im Prinzip bei uns vergleichbar, wenn nicht in vielen Bereichen besser sind.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Haas und Herrn Schwendele. Sie sind Dienstnehmervertreter hier in der Anhörung. Befürworten Sie den dritten Weg oder läge der zweite Weg nicht eher im Interesse der kirchlichen Beschäftigung und der Beschäftigten selbst als der dritte Weg?

Sachverständiger Haas (Bevollmächtigter des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der EU): Ich halte sehr viel von einem einheitlichen Tarifrecht und einer hohen Tarifbindung. Die ist im dritten Weg im Bereich der verfassten Kirche gegeben. Er trägt aber nach meiner Auffassung am ehesten dem Rechnung, da wir im verfasstkirchlichen Bereich eine Struktur mit einer Vielzahl von kleinen Rechtsträgern und Körperschaften öffentlichen Rechts haben, die über den kirchlichen dritten Weg zusammengebunden einheitlich sind und auch verpflichtet sind, einheitlich das Recht der Kirche anzuwenden. Würde man das aufheben, würde diese Verpflichtung entfallen und die Gefahr einer großen Tarifierosion, wie wir sie im öffentlichen Bereich oder im wirtschaftlichen Bereich kennen, wäre dann auch für die Kirche gegeben. Ich will aber nicht verkennen, dass die Einschätzung bei den Kollegen in der Diakonie ganz anders ausfällt. Hier gibt es eine Differenzierung, weil eben dort das Recht auch nicht in dem Maße eingehalten wird. Da gibt es Schwierigkeiten.

Sachverständiger Schwendele: Ich befürworte den dritten Weg für die Caritas und die Katholische Kirche, weil der dritte Weg die Tarifbindungen in den kleinen und mittleren Betrieben, die wir haben, doch sehr hoch gewährleistet. Wir haben es in der Caritas durch penetrantes Einfordern von Parität gegenüber den Bischöfen und vor allem dem Ordnungsgeber, dem Deutschen Caritasverband, über Jahre geschafft, ein einigermaßen vernünftiges System hinzubekommen. Ich muss aber auch sehen - und von daher ist die Entweder-Oder-Frage nicht ganz richtig gestellt -, dass der dritte Weg derzeit bisher nur mit einem starken zweiten Weg funktio-

niert. Wir haben es bisher im dritten Weg nicht geschafft, eigene Tarifierhöhungsrunden autonom zu fahren. Wir haben den Kompromiss des zweiten Weges in den dritten Weg, in den Einrichtungen der Caritas und in der Kirche übernommen. Das ist sehr vernünftig und wir haben damit ein einigermaßen stabiles Niveau von Tarifen hinbekommen. Der dritte Weg fängt an, unter Wettbewerbsbedingungen auszufransen. Dafür ist der dritte Weg ursprünglich nicht gemacht worden, um den Wettbewerbsstand zu halten. Da wird an verschiedenen Stellen inzwischen nachgebessert. Ich glaube aber, dass weder der zweite noch der dritte Weg im Bereich der Sozialwirtschaft alles das, was inzwischen an Wettbewerb von der Politik vorgegeben wurde, wirklich ausgleichen kann. Die helfenden Berufe taugen nicht für harte Tarifkonflikte, weder im zweiten noch im dritten Weg. Die Helferseele tut sich wahnsinnig schwer, gegen die Leute zu agieren, zu streiken für die sie eigentlich da sind.

Von daher werbe ich für eine Kombination aus beiden Systemen, weil wir in diesem Bereich eine ganz andere Form von Tariffindung haben, wie z. B. im Metallbereich, wo man richtig hart miteinander einen Arbeitskampf führen kann. Das sind unsere Kollegen nicht gewohnt. Ich glaube auch nicht, dass man ihnen das so beibringen kann.

Abgeordneter Weiß (Emmerdingen) (CDU/CSU): Nachdem Herr Haas schon die Diakonie angesprochen hat, möchte ich Herrn Dr. Kruttschnitt fragen, was unternimmt denn das Diakonische Werk, um z. B. die Einhaltung des selbstgewählten dritten Weges wirklich in Gänze zu gewährleisten?

Sachverständiger Dr. Kruttschnitt: Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, vielen Dank für die Frage, Herr Weiß, die Handhabung der Normen, die hier einschlägig sind, ist in der Vergangenheit und in der Gegenwart vielleicht nicht immer völlig stringent. Ich glaube, hier ist in der Öffentlichkeit immer wieder auf Missstände hingewiesen worden. Nichts desto weniger ist festzuhalten: Wir haben eine fast flächendeckende Bindung, die dadurch hergestellt wird, dass die Einrichtungen Mitglieder in unseren gliedkirchlichen Diakonischen Werken sind. Dort findet eine sehr deutliche, nachgehende und permanente Aufsicht statt, die tatsächlich auch sehr gut funktioniert. Dies hat sehr viel zu tun mit Nachgehen, mit Gesprächen führen oder Hilfsangebote geben für Einrichtungen, die aufgrund des wirtschaftlichen Drucks hier Schwierigkeiten haben, die aber - so kenne ich das - immer wieder in den dritten Weg und auch zu einer Anwendung des Tarifrechts zurückgeführt haben. Wir sind hier allerdings in einem Reformprozess und befinden uns gerade dabei, das Sanktionssystem, das es gibt und das auch angewandt wird, noch einmal zu überarbeiten und auch durch andere Wege sicherzustellen, dass die Normen auch eingehalten werden. Zum Thema Sanktionssystem möchte ich ...

Amtierende Vorsitzende Michalk: Das können wir jetzt nicht mehr machen. Entschuldigung, die Fragezeit ist vorbei. Danke schön aber trotzdem. Ich muss jetzt das Fragerecht an die SPD-Fraktion weitergeben, als erstes fragt Herr Ottmar Schreiner.

Abgeordneter Schreiner (SPD): Meine Frage geht an die Vertreterin des Gewerkschaftsbundes. Wenn man sich die Stellungnahmen anschaut, gibt es bei aller Rauflust in den einzelnen Punkten zwei Themenbereiche, wo sich nahezu alle Verbände in einer einheitlichen Position wiederfinden. Das gilt für die Frage der Refinanzierungsbedingungen der sozialen Arbeit und es gilt für die Frage der zerklüfteten Tarife. Das wird von allen Beteiligten, vom Kommissariat der Bischöfe über die Arbeiterwohlfahrt bis hin zur EKD einhellig beklagt. Ich bin der Meinung, das sind zwei wesentliche Schlüsselfragen. Meine Frage ist nun, haben Sie Überlegungen, wie man die Refinanzierungsbedingungen, die bislang über den reinen Wettbewerb laufen und damit bei personalintensiven Unternehmen in der Konsequenz nicht anders als massiven Lohnsenkungswettbewerb bedeuten, so abändern könnte, dass dieser enorme Druck auf die Löhne und auf die Arbeitsbindungen entlastet wird?

Und die zweite Frage, wäre es denkbar, einen einheitlichen branchenbezogenen Tarifvertrag sozialer Arbeit hinzubekommen, um die Konkurrenz der Anbieter in den Griff zu bekommen, vor allen Dingen über Allgemeinverbindlichkeit dann auch die weiter in den Raum eindringenden privaten Anbieter, die in der Regel ohne jede Tarifleistung sind, mit in den Griff zu bekommen?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Vorsitzende, Ottmar Schreiner, herzlichen Dank für die Frage. Die Frage geht weit über das hinaus, was der Antrag DER LINKEN beinhaltet. Ich kann aber grundsätzlich dazu sagen, dass die Frage der Refinanzierung im sozialen Bereich natürlich vom Gesetzgeber auch in Zukunft berücksichtigt werden muss. Es ist ja bekannt, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund sich für einen gesetzlichen Mindestlohn nicht unter 8,50 € einsetzt. Das wäre schon eine untere Grenze, die hier eingezogen würde und die natürlich Wettbewerbsverzerrungen entgegenwirken könnte. Es ist aber natürlich nur, wie das Wort auch sagt, ein Mindestlohn und kein Tarifgitter, weil es natürlich auch Personen gibt, die qualitativ höher bewertete Tätigkeiten ausüben und deshalb auch mehr haben müssten. Wir machen uns als DGB dafür stark, dass die Möglichkeiten, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, gestärkt werden. Es gab hier vor kurzem eine Anhörung auch vor diesem Ausschuss und darauf möchte ich mich ausdrücklich an dieser Stelle beziehen.

Was die Frage einheitlicher branchenbezogener Tarifverträge angeht ist es so, dass die jeweilige Branche sich natürlich dann auf beiden Seiten einigen und entscheiden müsste. Hier haben wir es aber, wenn ich das vielleicht ausführen darf, überhaupt nicht mit einem tarifvertraglich geregelten Bereich im großen Sinne zu tun, sondern, wie meine Vorredner deutlich gemacht haben, hier kommen in vielen Teilen - nicht in allen - doch die RVR-Regelungen und damit das eigene Kirchenrecht zur Anwendung. Da ist es natürlich der Heterogenität der jeweiligen Arbeitgeberstruktur geschuldet, wie die einzelnen Regelungen getroffen werden.

Wenn Ihre Frage darauf abzielt, ob wir meinen, dass diese Regelungen den Tarifverträgen gleichzustellen sein sollten, dann kann ich hier ein ganz klares und

ein eindeutiges Nein ausführen. Und zwar unter dem Aspekt, dass das Zusammenkommen und das Zusammenfinden der AVR eben nicht mit gleichstarken Partnern erfolgt und auch der Auflösungsmechanismus eben nicht so einer ist, dass auf gleicher Augenhöhe unter dem Aspekt der gemeinsamen Ausübung wirtschaftlichen Drucks auf die Frage geantwortet wird, wie die Arbeitsbedingungen im Einzelnen sind. Das gemeinsame und geschlossene Auftreten gegen die Absenkungsüberlegungen oder gegen zu geringen Lohn oder die zu schlechten Arbeitsbedingungen ist das gemeinsame Vorgehen und ist in seiner Zuspitzung der Streik. Und dieser Streik ist hier ausgeschlossen. Bisher haben wir zwei positive unterinstanzliche Entscheidungen, das BAG wird in Kürze dazu entscheiden. Ich meine, dass es dieses zugestehen muss, insbesondere in den Bereichen, in denen, wie das hier im Antrag ja auch deutlich wird, wie ein Wirtschaftsunternehmen agiert wird, aber auch in den Bereichen - nicht im Verkündungsbereich - wo die normale Dienstleistung absolviert wird, wo sie dazugehört. Ich möchte vielleicht soweit zunächst antworten.

Abgeordnete Griese (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Schwendele als Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben auch schon an der Frage meines Kollegen Schreiner gemerkt, dass wir uns als SPD-Fraktion Sorgen machen um den Wert der sozialen Arbeit und nach Lösungen suchen, wie man soziale Arbeit aufwerten kann und wie man gute Bedingungen für die Mitarbeiter schaffen kann. Deshalb an Sie diese ganz konkrete Frage: Was würde sich ändern, wenn der dritte Weg abgeschafft würde? Würde das der Idee helfen, die wir ein bisschen weiter versuchen zu verfolgen, nämlich Branchen-Tarifverträge und eine allgemeinverbindliche Tariffhöhe in der Branche der sozialen Arbeit zu haben, um Dumpinglöhne und Wettbewerb besonders von Seiten der Privaten zu unterbinden. Würde das dabei helfen? Würde man dann den Bedingungen näher kommen, soziale Arbeit gut zu gestalten?

Sachverständiger Schwendele: Wenn der dritte Weg von jetzt auf nachher zu Ende ginge, würden die Beschäftigten der Caritas nach meiner Hypothese arbeitsrechtlich in den 60er Jahren landen. Wir haben keinerlei Strukturen bei einem Organisationsgrad von vielleicht 2 Prozent gewerkschaftlich organisierter Personen, um auf die Schnelle so etwas Ähnliches wie Tarifverträge hinzukriegen. Ich bin sehr zuversichtlich, dass die großen Einrichtungen über kurz so etwas wie Haustarife hinkriegen würden. Aber in den kleinen und mittleren Einrichtungen löst sich das schlicht und ergreifend in Wohlgefallen auf und der Chef sagt, was bezahlt wird, bis sich dort Vereinigungen bilden, die so etwas Ähnliches wie einen Erzwingungsstreik hinkriegen. Da bin ich äußerst skeptisch, ob so etwas gelänge. Dazu, was die Vorrednerin angeht: Ich meine, die Ausübung von wirtschaftlichem Druck in helfenden Berufen - ich habe vorher schon darauf hingewiesen - ist wahnsinnig schwierig. Von daher, meine ich, liegt die Lösung in irgendeiner Kombination, und das müssen die Politiker und die Juristen hinbekommen. Das Bestehende, was derzeit da ist auf hohem Niveau und breiter Fläche, ist zum Einen der TVöD und zum anderen ganz vernünftige Regelun-

gen. Ich glaube, die sind auf dem dritten Weg zustande gekommen, wie man die so zusammenbringt, ohne die beiden Kulturen, die es jeweils gibt im zweiten und im dritten Weg so zu beschädigen, dass sie anschließend als Verlierer vom Platz gehen. Das ist die Kunst der Politik, diese beiden System kompatibel zu machen.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich glaube, Sie haben Recht, Herr Schwendele, und ich hoffe, dass Sie uns ein Stück dabei helfen, hier eine gute Lösung zu finden. Ich würde gerne Herrn Dr. Lührs fragen: Wenn der dritte Weg beibehalten wird, wo sehen Sie da Änderungsbedarf seitens der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber, insbesondere gesehen auf den Bereich Umgang mit Outsourcing und der Leiharbeit?

Sachverständiger Dr. Lührs: Wenn der dritte Weg beibehalten würde, wird sich die Abwärtsspirale, die wir jetzt erleben, auch zunehmend weiter drehen. Abwärtsspirale in der Weise, dass die privaten Anbieter in zahlreichen Feldern der sozialen Fürsorge und Dienstleistung es billiger können als Caritas und Diakonie. Die werden es auch weiter billiger können. Solange der Druck auf die Refinanzierung anhält, wird der Druck auf die Beschäftigten weitergegeben. Denn die Personalkosten sind der wesentliche Faktor bei der Erbringung der sozialen Dienstleistung. Es trifft zu, dass die AVR Caritas relativ höher sind als in der Diakonie, und verglichen zum TVöD etwa dieses Niveau haben. Im Bereich der Diakonie, wo die Annahme des Wettbewerbs auch durch Bildung entsprechender Arbeitgeberverbände, die es zu ihrer Programmatik erklärt haben, sich wettbewerbsfähig zu machen, wird der Druck zunehmen und hat dort bereits zugenommen. Der Druck auf das System wächst. Der dritte Weg kann diesen Arbeitgeber/Arbeitnehmerkonflikt um die Höhe des Lohnes unter schwierigen Finanzierungsbedingungen nicht balancieren. Das heißt, die Probleme werden bei Beibehaltung des dritten Weges weiter zunehmen. Die Bruchtendenzen, die wir erleben, werden sich verstärken in dem Maße, in dem man eigene Tarifierungen beschließt. Das ist in der Caritas nicht so weit gediehen. Es gibt da auch gewisse Rückwärtsbewegungen wieder hin zum Tarif des öffentlichen Dienstes im Unterschied zur Diakonie. Dort sind die Prozesse viel weiter entwickelt.

Abgeordnete Lösekrug-Möller (SPD): Ich möchte das noch einmal für eine Branche zuspitzen. Meine Frage richtet sich an Herrn Schwendele. Wir sprechen auch über viele Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft. Sie haben schon mehrfach darauf geantwortet. Sie wissen, diese Branche leidet unter Fachkräftemangel. Von Ihnen würde ich gerne wissen, ob Sie eine Verbindung zu den Arbeits- und Entgeltbedingungen, die wir hier auch vor Ort diskutieren, im Zusammenhang mit Fachkräftemangel sehen, bei der Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sachverständiger Schwendele: Ich war Mitglied in der Pflegekommission zur Festlegung des Mindestlohns in der Pflege. Wir haben uns darauf verständigt, dass wir dort, wo Fachpflege stattfindet, keinen Mindestlohn brauchen, weil dies der Wettbewerb um die Fachkräfte regelt, sogar so, dass dort, wo

Fachkräfte gesucht werden, deutlich übertariflich bezahlt wird. Wir haben das Problem bei den Ungelehrten, bei den wenig Angelehrten. Da ist ein Überangebot von Arbeitskräften da und da kann einem - wie dort geschehen - auch keiner sagen, er verstehe jetzt nicht, warum die Caritas so gut bezahlt. Die Leute würden das auch für weniger Geld machen. Wir haben genau in dem Bereich, wo der Wettbewerb stattfindet, im Mindestlohn Pflege nur eine Sprosse eingezogen. Die ist zu wenig - wegen dem ganzen hauswirtschaftlichen Bereich usw. Den Bereich haben wir nicht geregelt. Dort findet der eigentliche Markt statt. Dort findet das statt, was wir auch von der Kirche her unbedingt beklagen müssen. Es ist eine Entsolidarisierung der Gesellschaft. Dazu kommen die geringfügig Beschäftigten, die 400 Euro-Kräfte. Da laufen Dinge, die unsere Gesellschaft so nicht dulden kann.

Abgeordnete Griese (SPD): Ich habe nur noch eine kurze Frage und deshalb frage ich Herrn Kruttschnitt. Sie haben gemerkt, dass wir uns Gedanken über die Zukunft der sozialen Arbeit machen. Können Sie sich vorstellen, dass im Sinne der Schaffung guter Bedingungen der sozialen Arbeit die Konflikte um das Streikrecht auch dadurch entschärft werden könnten, dass Sie sich auch mittelfristig ein Streikrecht im dritten Weg vorstellen können?

Sachverständiger Dr. Kruttschnitt: Wir sind sehr daran interessiert, Wege zu finden, wie wir zu einer Verbesserung kommen. Wir halten die hohe Tarifbindung in unserem Bereich für einen ganz wichtigen Punkt in Richtung Tarifvertrag Sozial. Aber das Thema Streikrecht hat damit gar nichts zu tun. Wir haben zwei verschiedene Wege, die hier existieren. Diese zwei verschiedenen Wege lösen beide Konflikte, aber sie tun dies auf unterschiedliche Weise.

Amtierende Vorsitzende Michalk: Jetzt wechselt das Fragerecht zur FDP-Fraktion. Herr Kober hat das Wort.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Jousen und Prof. Thüsing. Geht es bei unserer Diskussion nicht um eine Grundrechtsdebatte? Welche Folgen ergeben sich daraus für den Handlungsspielraum des Gesetzgebers oder zumindest, welche Einschränkungen ergeben sich daraus möglicherweise für den Gesetzgeber?

Sachverständiger Jousen: In der Tat geht es um eine grundrechtliche Fragestellung, weil hier zwei Grundrechtspositionen aufeinandertreffen. Ob man das nun rechtlich als Grundrechte qualifiziert oder als Bereichsregelung, ist rechtlich eine sehr spezifische Diskussion. Insofern ist es tatsächlich eine Frage, die in das Herz des Verfassungsrechts zielt, insbesondere wenn man darauf schaut, ob die zuletzt angesprochenen Fragen wie das Streikrecht oder ein gewisser Zwang oder eine Pflicht zur Anwendung des Tarifrechtes in Frage stehen. Der Gesetzgeber ist, wenn er ein einfacher Gesetzgeber ist, sprich, wenn er nicht die Verfassung ändern möchte, auf sehr enge Bahnen begrenzt. Es steht ihm nach dem bisherigen überwiegenden Verständnis sicher nicht zu, in einem einfachen Gesetz die Streikfrage zu regeln. Abgesehen davon, ob er das gerade für

diese eine Branche jetzt tun und sich zum Streikrecht äußern möchte, könnte er das dann auch nicht, wenn man der letztlich ganz einhellig vertretenen Auffassung folgt und sagt, dass der Arbeitskampf von den Kirchen, sofern sie einen eigenen gleichwertigen Weg begehen, ausgeschlossen werden kann. Das wäre ein unmittelbarer Eingriff und das kann er nach meiner Einschätzung dann nicht.

Sachverständiger Thüsing: Wiederum zu den Worten Kollegen Jousen's nur einige ergänzende und bestätigende Ausführungen. In der Tat, wollte der Gesetzgeber hier handeln, dann bestünde die Gefahr, dass er sehr bald an die Leitplanken der Verfassung gerät oder sie vielleicht sogar durchbricht. Die Regelungen, die sich in einfachen Gesetzen finden - in § 118 Betriebsverfassungsgesetz, in den Regelungen des Drittelbeteiligungsgesetzes, im Mitbestimmungsgesetz, wo die Kirchen jeweils ausgenommen wurden - sind ja keine höfliche Verbeugung des Gesetzgebers vor einer Institution, die diese Höflichkeit verdient. Vielmehr sind sie Ausdruck zwingenden Verfassungsrechtes, so jedenfalls die ganz herrschende Meinung. Ich bin immer vorsichtig zu sagen, man kann nichts machen. Natürlich könnte man versuchen, diesen bestehenden Status quo in irgendeiner angemessenen Art und Weise neu zu justieren. Das zu tun, wäre für mich nur sinnvoll, wenn ich merke, der jetzige Status quo führt zu unangemessenen Ergebnissen auf der Seite der Beschäftigten, führt zu unangemessenen Ergebnissen im Bereich der Mitbestimmung. Ich glaube nicht, dass die Autonomie der Kirchen eine Autonomie zur Beliebigkeit ist. Ich glaube, in der Freistellung ist gleichzeitig eine Erwartung des Gesetzgebers formuliert, diesen Freiraum in einer angemessenen Weise zu nutzen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eigenem Wege zu schützen, auf eigenem Wege in den Gremien beteiligen zu können, auf eigenem Wege die Dinge mitentscheiden zu lassen, die sie angehen. Das haben die Kirchen getan. Sie haben ein Mitarbeitervertretungsrecht sowohl in der evangelischen als auch in der katholischen Kirche. Ich glaube, dieser Aufforderung sind die Kirchen nachgekommen. Deswegen diesen verfassungsrechtlich, im Grundsatz zumindest, gebotenen Freiraum, der sinnvoll genutzt würde, durch ein Gesetz zu beschränken, hielte ich weder für tunlich noch für einfach zu tun. Ich glaube, hier sind die verfassungsrechtlichen Hürden hoch.

Abgeordneter Kober (FDP): Meine nächste Frage richtet sich an die EKD. Ende letzten Jahres haben Sie bei ihrer elften Synode auch die Thematik des heutigen Nachmittages behandelt. Können Sie uns kurz über die Ergebnisse der elften Synode berichten?

Sachverständiger Haas (Bevollmächtigter des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der EU): Jetzt tue ich mich natürlich als vom Bevollmächtigten als Mitarbeitervertreter benannter Sachverständiger ein bisschen schwer. Aber ich kann berichten, was das Ergebnis ist. Die Synode hat eine Kundgebung herausgegeben, wo 10 Forderungen enthalten sind, in der auch wesentliche Forderungen der Mitarbeiterschaft aufgenommen wurden. Das ist zum Beispiel ein einheitliches Gegenüber zur

EKD auf der Arbeiterschene und die Weiterentwicklung des Tarifrechts. Denn die politische Diskussion hat gezeigt oder die Augen dafür geöffnet, dass die Reformen auch in der EKD anstehen und dringend notwendig sind. Der Rat der EKD hat eine paritätische Arbeitsgruppe eingesetzt, in der inzwischen daran gearbeitet wird. Wir haben - da bin ich auch Mitglied - einen Katalog an Themen ausgearbeitet, in dem eigentlich nichts ausgespart ist. Interessant ist, dass als Querschnittsthema auch die Beteiligung der Beschäftigtenvertreter bei der Normengeben, also bei der Gesetzgebung, im Blick ist. Das ist eine Forderung, die wir von der Mitarbeiterseite stellen. Die Mitarbeiter sollen nicht nur gehört, sondern von Anfang an beteiligt werden. Ich kann aber noch nicht sagen, wie dieser Prozess ausgehen wird. Er hat jetzt erst begonnen. Aber wir begrüßen auf jeden Fall, dass die EKD sich hier auf den Weg gemacht hat. Und es ist im Moment aus meiner Sicht glaubwürdig, dass hier wirklich etwas geschehen soll.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich würde dieselbe Frage auch Herrn Dr. Kruttschnitt stellen. Könnten Sie vielleicht aus Ihrer Sicht noch ergänzen, was Sie für wesentlich halten?

Sachverständiger Dr. Kruttschnitt: Vielen Dank. Wesentlich war bei der Synode das klare Bekenntnis zum dritten Weg mit dem Arbeitsrechtregelungsgrundsatzgesetz und die in der Kundgebung der Synode - das ist schon auch ein Rechtssetzungsakt einer solchen Synode! - klargestellten Leitplanken, auf die ich vorhin schon hingewiesen habe. Ansonsten ist Herrn Haas beizupflichten. Im Moment gibt es eine Kommission, die das in die Realität umsetzt. Wir gehen davon aus, dass die auch zu Ergebnissen führen wird.

Abgeordneter Kober (FDP): Die nächste Frage richtet sich wieder an die Professoren Jousen und Thüsing. Haben die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, die sich mit der Rechtmäßigkeit von Kündigungen bei Verletzung kirchlicher Loyalitätspflichten beschäftigen, Ihrer Ansicht nach Auswirkungen auf das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland?

Sachverständiger Jousen: Aus meiner Sicht haben die beiden oder drei Urteile, die wir inzwischen kennen - und es kommen jetzt immer noch welche nach - insofern keine Auswirkungen, als dass sie darauf hinweisen, was bislang nach dem deutschen Verfassungsrecht und auch nach der einhelligen Rechtsprechung eigentlich Status quo ist. Sie mahnen, das zu tun, was die Verfassung vorgibt, wenn verschiedene Grundrechtspositionen aufeinandertreffen, nämlich in eine Abwägung einzutreten. Das war allerdings bislang auch immer so. Das hat man gelegentlich, insbesondere in der Instanzrechtsprechung, vielleicht vergessen oder etwas schnell durchgeführt. Insofern war es eine Mahnung und eine Warnung - allerdings eine inhaltliche Auswirkung sehe ich im Ergebnis nicht.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Wiederum beschränke ich mich darauf, Fußnote zu Kollegen Jousen zu sein, was eine ehrenvolle Aufgabe ist. Aber ich würde keine andere Feststellung treffen. Auch hier hat der Europäische Gerichtshof für Men-

schenrechte ganz klar anerkannt, dass es den Kirchen obliegt, die Loyalitätspflichten festzulegen und hat sogar im Bereich der Mormonen die Verpflichtung in einem Arbeitsvertrag, keinen Bohnenkaffee zu trinken, als mögliche Festlegung seitens der Kirchen anerkannt. Also gibt es insofern im Grundsatz hier keine Änderung. Vielleicht mit der kleinen Nuance, dass man sozusagen die Maßstäbe des deutschen Verfassungsrechts ernst nehmen und die gegenstehenden Positionen des Arbeitnehmers nicht ganz vergessen soll. Aber das ist, wie gesagt, Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, insofern keine Änderungen gegenüber dem Status quo.

Amtierende Vorsitzende Michalk: Vielen Dank. Es bleiben vier Sekunden aber die müssen wir dann jetzt so stehen lassen. Das Fragerecht geht jetzt weiter an die Fraktion DIE LINKE. und es fragt Raja Sharma.

Abgeordneter Sharma (DIE LINKE.): Wir haben jetzt einige Rechtsexperten gehört, die zum Teil auch sehr meinungsstark dargelegt haben, warum es eigentlich gar keine Probleme gibt. Ich würde jetzt gerne mal einen Praktiker zu Wort kommen lassen. Herr Lindenmaier, wie beurteilen Sie denn die soziale Mächtigkeit der Arbeitnehmerseite in den arbeitsrechtlichen Kommissionen, also im Vergleich zu den Gewerkschaften? Wie sieht es aus mit der tatsächlichen Parität?

Sachverständiger Lindenmaier: Seit ich in diesem Genre unterwegs bin, das sind jetzt etwa 25 Jahre, hat die diakonische Konferenz bereits vier Mal die Zusammensetzung der arbeitsrechtlichen Kommission geändert, weil ihr die bisherige Kommission nicht mehr gefiel. Also immer dann, wenn irgendetwas passiert, was ein bisschen schwierig wird, wird die Kommission geändert. Soviel zum Thema Mächtigkeit – die gibt es nicht.

Abgeordneter Petermann (DIE LINKE.): Das Thema § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz ist hier schon genannt worden als möglicher Ausweg, aber eher ablehnend diskutiert worden. Deswegen die Frage an Herrn Prof. Schubert, wie Sie das sehen, ob Sie das auch so ablehnend sehen oder ob Sie möglicherweise sagen, dass im Rahmen der bestehenden Grundrechtsordnung oder auch der Europäischen Menschenrechtskommissions-Regelung und –gesetzgebung die Dinge anders zu beurteilen sind?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Ich muss voranstellen, dass ich die Mindermeinung bin. Wir haben jetzt mehrfach gehört, dass die herrschende Meinung X oder Y sage. Ich gehöre sozusagen zu der Mindermeinung. Wir haben uns bislang schon über die Grundrechte unterhalten, denn das ist der Hintergrund dessen, was Sie fragen. Ich möchte schlicht daran erinnern, dass Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz ein Grundrecht und ein Menschenrecht ist, während wir bei Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung verfassungsimmanentes Recht haben, aber eben kein Grundrecht. Über die Brücke von Artikel 4 können wir lange reden, die halte ich an der Stelle nicht für gangbar; ich könnte das ausführen. Vor diesem Hintergrund haben sich abweichende Maßnahmen von dem Gehalt des Artikels 9 Abs. 3 Grundgesetz an diesem und nicht umgekehrt, Artikel

9 Abs. 3 sich an den Kirchenrechtsartikeln zu messen. Das ist die richtige Reihenfolge. Und wenn man in dieser Reihenfolge vorgeht, muss man sich fragen: Wenn man ganz klassisch nach Pieroth Schlink z. B. vorgeht, Schutzbereichsgriff, Rechtfertigung, gibt es eine Rechtfertigung für Eingriffe in Artikel 9 Abs. 3 bzw. in andere Bereiche? Hier haben wir den Bereich der Mitbestimmung. Da sind wir eher bei Artikel 20 Grundgesetz, aber gleichwohl müsste man genau sauber prüfen und würde dann zu dem Ergebnis kommen, dass in der einen oder anderen Situation sich die Kirche möglicherweise auf einen Tendenzschutz nach 118 Abs. 1 berufen kann, aber eine völlige Herausnahme aus dem Betriebsverfassungsrecht und ein Entwickeln in ein System, das eben aus meiner Sicht nicht gleichwertig ist mit den Mitarbeitervertretungen – das halte ich nicht für eine Sperrwirkung, dass der Gesetzgeber einfach gesetzlich tätig werden kann. Noch schwieriger und noch deutlicher wird es bei der unternehmerischen Mitbestimmung. Wenn Sie bedenken, wie mittlerweile – und ich fange jetzt mal mit der Diakonie wegen der Zeit an – diakonische Einrichtungen aufgestellt sind als Aktiengesellschaft, mitunter Gliederung-GmbHs, nicht etwa GmbHs, sondern auch klassische GmbHs, da frage ich mich schon: Wenn eine kirchliche Einrichtung sich wie ein Wirtschaftsunternehmen geriert, warum soll es hier Sonderregelungen geben?

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Wir haben heute schon sehr viel über den dritten Weg gehört. Ich würde mal auf die Stellungnahme vom Herrn Schwendele eingehen, der da auf der Seite drei im Absatz „Was ist zu tun?“ sagt, dass die Forderung nach einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung der AVR Caritas, also der gesetzlichen Kodifizierung des kirchlichen Sonderweges nach § 5 Tarifvertragsgesetz enthalten ist. Welche Konsequenzen hat so eine Regelung?

Sachverständiger Lindenmaier: Die Konsequenz einer solchen Regelung wäre, dass die materiell nicht paritätisch besetzten Kommissionen der beiden großen Wohlfahrtsverbände letztlich die bestimmende Macht wären im Bereich der Tarifierung, des Gesundheitswesens, d. h. hier würden das Tarifvertragsgesetz und die Tarifautonomie auch der Gewerkschaften mit einem Schlag aufgehoben.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Nielebock vom DGB. Ich möchte Sie bitten, uns einmal Auskunft zu geben über das Ausmaß von befristeten Arbeitsverträgen, Leiharbeit und Out-Sourcing im Bereich der Kirchen und der kirchlichen Einrichtungen.

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Was die Quantifizierung angeht, kann ich Ihnen dazu nichts sagen. Ich habe nur die Information. Es kommt auch aus den Stellungnahmen heraus, dass Leiharbeit durchaus stattfindet und – soweit ich auch den Stellungnahmen entnehmen konnte – die Kirchen auch darauf reagiert haben, indem sie hier Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- oder Zustimmungsverweigerungsrechte für ihre Mitarbeitervertretungen eingeführt haben. Mir ist persönlich aus dem Bereich der Diakonie und der Caritas bekannt, dass es eine unzählige Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen gibt und vor allem auch geringfügig

Beschäftigte dort tätig sind, dass das auch zum Geschäftsmodell des durchaus zu beklagenden Zustandes gehört und - das ist auch in anderen Beiträgen deutlich geworden - der Wettbewerb über Lohnkosten stattfindet. Das wollen wir natürlich nicht, und ich glaube, das will im Grunde keiner. Deshalb geht es letztendlich doch darum zu gucken, was wäre hier ein günstigerer Weg? Wie könnte man hier herauskommen? Es ist sozusagen immer dort problematisch, wo es tatsächlich wirtschaftliche Gegebenheiten gibt, die dort in den verschiedenen Einrichtungen der Diakonie und Caritas mehr und mehr zu beachten sind. Da ist die Frage, ob da nicht mit den normalen arbeitsrechtlichen Regelungen geantwortet werden sollte.

Meinem Kollegen Herrn Schubert schließe ich mich an. Ich meine rechtlich auch, dass es hier, abgesehen vom verkündungsnahen Bereich, keine Sonderregelung geben sollte. Artikel 140 sieht hier ein Selbstordnungsrecht und Selbstverwaltungsrecht vor, in seiner Typik aber bezogen doch ganz stark darauf, dass es gerade keine schlechteren oder benachteiligenden Regelungen für die Religionsgemeinschaften gibt, und zwar seitens des Staates. Und deshalb kann das allgemeine Arbeitsrecht durchaus hier zur Anwendung kommen. Ich sehe da keine rechtlichen Probleme.

Amtierende Vorsitzende Michalk: Damit geht das Fragerecht an die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Es fragt Kollegin Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Prof. Dr. Schubert. Ich möchte noch einmal zu dem Thema Wettbewerb kommen und Sie fragen, ob ein Flächentarifvertrag für den sozialen Bereich erstrebenswert wäre, den dann auch die Politik natürlich allgemeinverbindlich erklären sollte, damit der Wettbewerb eben nicht mehr über Löhne, sondern über Qualität ausgetragen wird. Unter welchen Voraussetzungen würde sich dann ver.di daran beteiligen?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Diese Frage ist die spannendste und sie wurde ja auch schon vom Abgeordneten Schreiner angerissen. Eigentlich ist da die meiste Musik drin. Ich halte es für außerordentlich interessant, darüber nachzudenken - und es ist wichtig darüber nachzudenken -, ob man nicht es schafft, den Wettbewerb über Löhne auszuschließen. Und das geht eben nur über Tarifverträge mit einerseits den Gewerkschaften und andererseits mit allen Teilnehmern, also allen Trägern auf dem Markt für Gesundheitsdienstleistungen. Wenn man einen solchen Tarifvertrag zustande bekäme oder jedenfalls in weiten Teilen mit den Trägern, dann ist der richtige Weg und der richtige Ansatz § 5 Tarifvertragsgesetz, also die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit. Ich bin sicher, dass ver.di sich beteiligen würde.

Ganz anders zu sehen ist es, dass man schlicht sagt, wir nehmen die AVR's und erstrecken die und nehmen die mit auf in fünf oder wie auch immer. Da gibt es -, und da ist mir wichtig, dass das klargestellt wird - einmal ein dogmatisches Hindernis und ein rechtspolitisches. Dogmatisch ist es so - Tarifverträge unterliegen nach der Rechtsprechung - oder d. h., es wird den nach der Rechtsprechung eine Richtig-

keitsgewähr zugewiesen - ja sogar in den Urteilen zu Differenzierungsklauseln einer Ordnungsfunktion. Diese Ordnungsfunktion, diese Richtigkeitsgewähr rechtfertigt es, dass man sagt, Tarifverträge können für die Nichttarifgebundenen über eine erweiterte Legitimation für allgemeinverbindlich erklärt werden, die vom BMAS kommt. Das ist ja hier bekannt. Anders ist die Legitimationsgrundlage und die Akzeptanz bei den AVR's. Wenn hier das BMAS erweitern würde, wäre die ursprüngliche Basis brüchig, wie wir hier schon festgestellt und gehört haben. Die AVR's sind nicht in der Lage, eine Richtigkeitsgewähr zu vermitteln, wie es Tarifverträge tun können. Und rechtspolitisch ist es so - das wurde hier schon gesagt -, wir hätten eine Perpetuierung der schlechteren sozialen in den Kommissionen ausgehandelten Regelung.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmal eine Frage an Prof. Dr. Schubert. Ich würde da gleich weiter nachhaken, dass Sie es nochmal verdeutlichen. Kann der Lohnkonflikt in den arbeitsrechtlichen Kommissionen ausreichend ausbalanciert werden oder sehen Sie die soziale Mächtigkeit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter als ungleich an? Welche Funktion, welche Folgen hat die im dritten Weg vorgesehene Zwangsschlichtung und ist das wirklich ein wirkungsvoller Ersatz für Streiks?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Das ist eine ganz schwierige Frage. In ganz kurzen Sätzen, erstens, es gibt nicht das Kirchenrecht, das heißt, es gibt eine völlig zersplitterte Landschaft. Jedenfalls ist das mein Eindruck, das heißt, es kann Bereiche geben, in denen möglicherweise in arbeitsrechtlichen Kommissionen vernünftige Leute zusammensitzen. Vernünftige Leute werden immer zusammensitzen. Das Problem ist aber, dass die Systematik des dritten Weges so gestaltet ist, dass eine Parität gar nicht zustande kommen kann. Da gibt es unzählige Anknüpfungspunkte, die in den Stellungnahmen wiederzufinden sind. Ich will nur sagen, wir haben es zum Beispiel mit Personen in den Kommissionen zu tun, die abhängig von ihrem Dienstherrn beschäftigt sind. Da ist überhaupt keine Unabhängigkeit gegeben, dass man hier frei und mit einer gewissen Mächtigkeit verhandeln kann. Der Witz der Tarifverhandlung ist ja, dass man auf Augenhöhe verhandeln kann und dass das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das ausdrücklich bei den Kirchenarbeitsverhältnissen besteht, durch einen Streik als ultima ratio erst ausgeglichen wird. Deshalb verfängt auch diese Aussage nicht, wir verzichten hier auf Aussperrung. Auf Grundrechte von anderen kann man ohnehin nicht verzichten. Von daher meine ich, dass dieses System gegenwärtig nicht ausbalanciert ist und der dritte Weg nicht dazu geeignet ist - jedenfalls flächendeckend nicht -, den Lohnkonflikt zu lösen; das können nur Tarifverträge.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmal eine Frage an Prof. Dr. Schubert. Ich komme an den Anfang zurück. Da ging es um die Loyalitätspflichten. Da ist meine Frage: Die Gesellschaft hat sich ja in den Jahren durch demografischen Wandel, Säkularisierung oder Zuwande-

rung anderer Religionsgemeinschaften verändert. Ist aus dieser Sicht heraus und vor diesem Hintergrund eine Neubewertung der kirchlichen Loyalitätspflichten notwendig?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Meine Vorredner Thüsing und Jousen haben vorhin angerissen, dass wir bei den Loyalitätsfragen zu einer Abwägung gelangen müssen. Das teile ich auch. Wir haben aber das Problem, dass meines Erachtens aktuell die Abwägung immer irgendwie auf Seiten der Arbeitnehmerseite auf Null oder oftmals gegen Null tendiert. Das heißt, Loyalitätsanforderungen werden sehr stark in den Vordergrund geschoben und die Privatsphäre - und darum geht es ja - wird zurückgedrängt. Meines Erachtens bedarf es einer Neujustierung, die im Sinne des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte bei der Abwägung exakter fragt, in welchem Bereich sind wir im Privatleben, wo geht es auf Deutsch gesagt, den kirchlichen Arbeitgeber nichts an, was der Beschäftigte tut, und wo werden religiöse Inhalte vermittelt, so dass Loyalitätskonflikte entstehen können. Diese Unterscheidung würde ich gerne schärfer zuspitzen wollen.

Amtierende Vorsitzende Michalk: Herzlichen Dank. Liebe Kollegen und Kolleginnen, wir sind bei der freien Runde. Herr Peter Weiß hat das erste Frage-recht.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen)(CDU/CSU): Ich hätte gern Herrn Schneider als einen Mitarbeitervertreter und Herrn Generalvikar Kleyboldt als einen Dienstgebervertreter gefragt. Wie sieht es mit dem Vorwurf aus, der vorhin erhoben worden ist, bei Kirche, Caritas und Diakonie würde auch zunehmend Leiharbeit genutzt? Wie steht es denn mit den Rechten der Mitarbeitervertretungen, in diesem Bereich etwas mitzubestimmen oder nicht mitzubestimmen? Wie sieht es überhaupt mit der Frage aus, Gestaltung der Wettbewerbskonkurrenz gegenüber andern nichtkirchlichen Anbietern, z. B. von sozialen Diensten und Einrichtungen, was den Vergleich anbelangt, Vergütungen und Einsatz von Leiharbeit?

Sachverständiger Schneider: Das sind ja zwei sehr verschiedene Fragen, die ganz unterschiedlich sind. Ich fange einmal mit dem Letzten an, mit dem Vergleich der Vergütungen. Das ist eine Schwierigkeit, im evangelischen/katholischen Bereich ist es schon ein sehr großer Unterschied, den wir dort vorfinden, weil nämlich bei uns in der evangelischen Kirche und in der Diakonie eine sehr große Zersplitterung ist, weil in den ganzen Landeskirchen wieder eigene Arbeitsrechtssetzungen stattfinden und von daher ein sehr großer Unterschied sowohl im Mantel der Arbeitsrechtssetzung und auch in der Vergütung besteht. Das kann man nicht genau beziffern, weil es von Arbeitsrechts- zu Arbeitsrechtssetzung unterschiedlich ist. Das ist ein großes Problem. Gerade in den unteren Gehaltsgruppen – das hatte Kollege Schwendele vorhin schon gesagt -, bei den ungelerten oder nur angelernten Mitarbeitenden ist es so, dass da ein sehr großer Unterschied finanziell zu finden ist. Das sind natürlich Bereiche, die sehr schnell ausgegliedert werden, wo dann Leiharbeitsfirmen zum Teil auch auf Dauer hineinkommen. Das ist aber nicht ganz so offensichtlich und das macht es sehr schwierig, damit umzugehen.

In der Rechtssetzung des Kirchengerichtshofes ist es so, dass die Mitarbeitervertretung im Evangelischen Bereich Zustimmungspflichten hat, und eine Informationspflicht zunächst, wer ist Leiharbeiter, wer gehört bei uns dazu? Bei der Ausgestaltung in der Realität ist das sehr unterschiedlich. Bei etlichen Einrichtungen läuft das auch gut, bei anderen nicht. Man muss dann noch unterscheiden zwischen den Leiharbeitenden, die langfristig eingestellt sind oder - wie das in der Pflege bei uns sehr häufig auch passiert – Mitarbeitern auf Grund einer Notlage, weil gerade andere Mitarbeitende zum Beispiel krank geworden sind, dass da dann kurzfristig Leute hineinkommen. Da funktioniert das mit der Mitbestimmung ganz ähnlich.

Sachverständiger Generalvikar Kleyboldt (Kommissariat der Deutschen Bischöfe): Zum Stichwort Outsourcing: Die Bischöfe haben ja gerade im vergangenen Jahr eine Änderung der Grundordnung beschlossen, um wettbewerbsbedingte Ausgründungen besser in den Griff zu bekommen, dass sie möglichst auch nicht geschehen. Ob das damit gelingt, ist eine andere Frage. Jedenfalls mit der Änderung der Grundordnung ist verbunden, dass sich alle Einrichtungen bis zum 31. Dezember erklären müssen, ob sie die Grundordnung anerkennen und damit auch den dritten Weg konsequent mitgehen. Ich denke, dass das ein wichtiger Schritt nach vorn ist.

Was die Leiharbeit angeht, kann ich in aller Eindeutigkeit sagen, dass das in der verfassten Kirche sowieso kein Thema ist. Ich habe es in 30 Jahren Leitungsarbeit nur in einem Ausnahmefall erlebt, dass es in einer wirklichen Notsituation zu einer Einstellung einer Leiharbeiterin gekommen ist – ein schreckliches Wort. Ich hatte diese Mitarbeiterin kennengelernt. Sie hatte keine Chance auf dem Markt, weil sie kein besonders schönes Aussehen hatte - lassen wir das mal so stehen. Die Frau hat sich aber durchaus bei uns bewährt. Wir haben sie genommen und die Leiterin der entsprechenden Abteilung hat festgestellt, dass es eine sehr gute und qualifizierte Mitarbeiterin ist, die auch ihre persönlichen Probleme hat, wo wir bereit sind, darauf einzugehen, das heißt, das war der einzige Fall, der mir bekannt ist. Von meiner Stellung her würde ich das wissen, ob es noch mehr gäbe. Wir haben hier sogar einen Weg gefunden, dass die Leiharbeit in ein festes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird. Das sieht sicherlich im AVR-Bereich in der Caritas etwas anders aus. Das ist auch schwieriger zu beeinflussen, aber da scheint mir jedenfalls die erste Entscheidung besonders wichtig zu sein, dass eben durch Anerkennung der Grundordnung der dritte Weg dann auch entsprechend eingehalten werden muss. Das wird man dann sehen müssen, wie erfolgreich dieser Weg sein wird.

Abgeordneter Schreiner (SPD): Ich habe eine Frage an Prof. Schubert. Ich will nur vorweg sagen, um Missverständnisse zu vermeiden, dass bei uns niemand daran denkt, AVRs für allgemeinverbindlich vorzuschlagen, da wir im Gegensatz zu den Kirchen nicht der Auffassung sind, dass die beiden Wege gleichwertig sind. Meine Frage ist: Ließe sich auf der Basis der geltenden Rechtslage der Tarifvertrag öffentlicher Dienst, den ja zumindest die Caritas wie-

der als „Leitwährung“ akzeptiert, auf der Basis der geltenden Rechtslage für allgemeinverbindlich erklären?

Amtierende Vorsitzende Michalk: Unsere freie Runde ist zwar jetzt zu Ende, aber ich hoffe, die Kolleginnen und Kollegen sind einverstanden, wenn wir jetzt die Antwort noch zulassen und es stehen noch Herr Sharma und Herr Kober auf der Frageliste. Sind Sie alle damit einverstanden, dass wir das noch zulassen?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Ich bin, Frau Vorsitzende, sehr dankbar für den Hinweis und für die Klarstellung. Ich muss die aber auch noch mal machen. Ich halte es, um es ganz kurz zu machen, aus rechtlichen Gründen durchaus für denkbar, wenn wir entsprechende Querstreben im TVöD einziehen, dass wir den Sozialbereich oder die Gesundheitsdienstleistungen so strukturieren, dass wir hier eine Allgemeinverbindlichkeit hinbekommen, um den Wettbewerb über Löhne auszuschließen.

Abgeordneter Sharma (Die LINKE.): Ich habe noch eine Frage an den Praktiker Herrn Lindenmaier. Die Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stellen ja nicht nur Christinnen und Christen ein, sondern beschäftigen auch Ungläubige oder Andersgläubige oder Nichtgläubige - wie auch immer. Wie sieht es denn aus mit deren Rechten in den Mitarbeitervertretungen. Dürfen die sich selber engagieren? Sind die voll vertreten oder wie bewerten Sie das aus der Praxis?

Sachverständiger Lindenmaier: In meiner Einrichtung werden im Moment gerade Mitarbeitervertretungen gewählt. Wir sind eine relativ kleine Einrichtung für Jugendhilfe mit etwa 700 Beschäftigten, ca. 55 Prozent der Kolleginnen und Kollegen sind nicht wählbar. Das heißt, allein in meiner Einrichtung werden etwa 50 Prozent der Beschäftigten von ihrem eigenen Vertretungsrecht ausgeschlossen. Das ist eine Größenordnung, die dürfte bundesweit in etwa so stimmen für den Bereich der Diakonie. Es ist eine Größenordnung, die permanent steigt, weil sich einfach die Gesellschaft ändert und immer mehr Fachkräfte eingestellt werden müssen, weil es gar keine anderen gibt, die nicht mehr Mitglied einer der beiden Kirchen sind oder einer der ACK-Kirchen. Die sind von ihrer eigenen Vertretung in den Betrieben völlig ausgeschlossen, können zwar noch wählen, aber sie dürfen ihre eigenen Rechte nicht wahrnehmen. Die nichtchristliche Putzfrau darf zwar

meinen evangelischen Dreck wegmachen, aber sie darf ihre Rechte nicht selbst einfordern.

Abgeordneter Kober (FDP): Meine Frage richtet sich an Prof. Dr. Thüsing. Es wird in der Debatte häufig der Versuch unternommen, zu unterscheiden zwischen einem verkündigungsnaheren Bereich und einen etwas verkündigungsferneren Bereich. Würden Sie mir Recht geben, dass genau diese Unterscheidung eben diese Grundrechtsdebatte betrifft und dass es dem Gesetzgeber nicht erlaubt ist, zu entscheiden, was verkündigungsnaher, was verkündigungsferner ist? Immerhin ist es im Selbstverständnis der Kirchen doch so, dass die Verkündigung durch Wort, Sakrament und Tat erfolgt.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Sie vermuten meine Antwort richtig und ich glaube, Herr Jousen würde mir auch in meiner Antwort zustimmen, die jetzt kommt. Die Maßstäbe, danach zu unterscheiden - das hat das Bundesverfassungsgericht 1985 gesagt -, hat ein weltliches Gericht nicht. Wie will es beurteilen, was für den kirchlichen Dienst wichtig ist? Das kann die Kirche nur selber, und wenn sie sagt, dass jeder in irgendeiner Weise im kirchlichen Dienst teilhat an dem spezifischen Sendungsauftrag der Kirche in dieser Zeit - und das gilt unabhängig für die katholischen wie die evangelischen Einrichtungen -, dann ist es nicht die Position des weltlichen Gerichts zu sagen, bei denen glauben wir das und bei den Mitarbeitern halten wir das aber nicht für nachvollziehbar. Es müsste damit eigene Wertungen an die Stelle der Wertung der Kirche setzen. Diese eigenen Wertungen wären aber notwendig. Sie müssten ja ein wie auch immer geartetes anderes Wertekonzept im Hinblick auf die Loyalitätspflichten vorlegen. Das kann ein weltliches Gericht nicht. Insofern ist die Entscheidung von 1985 nicht nur verfassungsrechtlich geboten gewesen, sondern eben auch kaum anders denkbar gewesen.

Amtierende Vorsitzende Michalk: Verehrte Damen und Herren Sachverständige, vielen Dank. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind am Ende unserer Anhörung. Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass sie uns zur Verfügung gestanden haben und wünsche allen einen erfolgreichen Nachmittag und alles Gute.

Sitzungsende: 15.15 Uhr

Personenregister

- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1512, 1521
Brauksiepe, Dr. Ralf (BMAS) 1512, 1517
Brehmer, Heike (CDU/CSU) 1512, 1516
Dörflinger, Thomas (CDU/CSU) 1512, 1517
Griese, Kerstin (SPD) 1512, 1519, 1520
Haas, Reinhard (Bevollmächtigter des Rates der
EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und
der EU) 1512, 1514, 1517, 1518, 1521
Heinrich, Frank (CDU/CSU) 1512, 1516
Joussen, Prof. Dr. Jacob 1512, 1514, 1516, 10, 11,
1523, 1525
Kleyboldt, Generalvikar Prälat Norbert
(Kommissariat der Deutschen Bischöfe) 1513,
1514, 1524
Kober, Pascal (FDP) 1512, 1520, 1521, 1525
Krüger-Leißner, Angelika (SPD) 1512, 1519
Kruttschnitt, Dr. Jörg A. 1513, 1514, 1518, 1520,
1521
Lindenmaier, Wolfgang 1513, 1514, 11, 1521,
1525
Lodde, Rolf 1513, 1514, 1515, 1517
Lösekrug-Möller, Gabriele (SPD) 1512, 1519
Lührs, Dr. Hermann 1513, 1514, 1519
Mast, Katja (SPD) 1512
Michalk, Maria (CDU/CSU) 1511, 1512, 1514,
1516, 1517, 1519, 1520, 1521, 1522, 1523, 1524
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN) 1512, 1523
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund)
1513, 1514, 1518, 1521
Petermann, Jens (DIE LINKE.) 1512, 11
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1512, 1514, 1517
Schneider, Andreas 1513, 1514, 1523
Schreiner, Ottmar (SPD) 1512, 1518, 1519, 1524,
1523
Schubert, Prof. Dr. Jens 1513, 1514, 1521, 1523,
1524,
Schwendele, Thomas 1513, 1514, 1517, 1519,
1521, 1524
Sharma, Raju (DIE LINKE.) 1512, 1520, 1523
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 1513, 1514, 1515, 1516,
1520, 1521, 1523, 1524
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1512,
1515, 1524
Zimmermann, Sabine (DIE LINKE.) 1512, 1521