

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken -
BT-Drucksache 17/5523

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	1
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	2
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Gewerkschaftsbund	3
Der Bevollmächtigte des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union	7
Kommissariat der deutschen Bischöfe	11
Prof. Dr. Jacob Joussen	15
Prof. Dr. Gregor Thüsing	20
Rolf Lodde	24
Dr. Jörg A. Kruttschnitt	41
Andreas Schneider	46
Thomas Schwendele	48
Dr. Hermann Lührs	51
Wolfgang Lindemaier	56
Prof. Dr. Jens Schubert	59
D. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Caritasverband	66

Deutscher Bundestag
17. Wahlperiode
Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

21. März 2012
Sekretariat des Ausschusses: ☎32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎33308
Fax: 36332

Mitteilung

Tagesordnung

**97. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 26. März 2012, 14:00 bis 15:00 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900**

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (MdB)

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

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

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken

(BT-Drucksache 17/5523)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17(11)819, 17(11)824,
17(11)828, 17(11)829, 17(11)830, 17(11)832, 17(11)833, 17(11)834,
17(11)835, 17(11)837, 17(11)838, 17(11)839

Katja Kipping
Vorsitzende

Sachverständigenliste

Verbände und Institutionen:	Deutscher Gewerkschaftsbund Bevollmächtigter des Rates der EKD Kommissariat der deutschen Bischöfe
Einzelsachverständige:	Prof. Dr. Jacob Joussem, Bochum Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn Rolf Lodde, Freiburg Dr. Jörg A. Kruttschnitt, Berlin Andreas Schneider, Solingen Thomas Schwendele, Schwäbisch Gmünd Dr. Hermann Lührs, Stuttgart Wolfgang Lindenmaier, Esslingen am Neckar Prof. Dr. Jens Schubert, Berlin

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)840

21. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken -
BT-Drucksache 17/5523

Deutscher Gewerkschaftsbund**I. Allgemein**

Der DGB begrüßt den Anstoß einer Debatte über die Verbesserung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Religionsgemeinschaften und in (kirchlichen) Einrichtungen von Religionsgemeinschaften. Diese Ziele könnten durch ein Streikrecht und weitere geeignete rechtliche Handlungsmöglichkeiten erreicht werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften respektieren das Kirchenprivileg der Weimarer Reichsverfassung und das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften im Grundgesetz. Dies ist aber kein Schutzrecht gegenüber dem in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verankerten Streikrecht und der Tarifautonomie. Diese Grundrechte müssen auch im kirchlichen Raum gelten und zur Anwendung kommen können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Beschäftigten in Einrichtungen der Kirchen, vor allem in Diakonie und Caritas, die durch Tarifverträge höhere Entgelte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen durchsetzen wollen.

Bemühungen der christlichen Kirchen, über politische Interventionen eine Gleichwertigkeit kircheneigener Regelungswerke mit Tarifverträgen herzustellen, lehnten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gegenüber den Vertreter/innen der Kirchen, Politik und in der Öffentlichkeit ab.

II. Zur Situation

Kirchen, Diakonie und Caritas beschäftigen bundesweit ca. 1,4 Millionen Menschen. Damit sind sie der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. In der Sozial- und Gesundheitsbranche haben (kirchliche) Träger von Religionsgemeinschaften häufig ein Ange-

botsmonopol. So sind in Nordrhein-Westfalen 70-80 % aller Krankenhäuser in sog. kirchlicher Trägerschaft, in vielen Bundesländern gibt es fast nur noch Kindertagesstätten, Behinderten- und Altenpflegereinrichtungen von Religionsgemeinschaften.

Die Beschäftigten der sog. kirchlichen Einrichtungen mussten in den letzten Jahren erkennen, dass der von Diakonie und Caritas sowie in den Einrichtungen der verfassten Kirche gewählte Dritte Weg zur Festlegung der Arbeitsbedingungen immer mehr zur Absenkung der Entgelte, Verlängerung der Arbeitszeiten, zur Flucht aus dem kircheneigenen kollektiven Arbeitsrecht und Lohndumping durch Ausgliederung und Leiharbeit und in manchen Fällen zur Festlegung von Einzelarbeitsverträgen führt, deren Entgelt kaum zum Leben reicht. Sie mussten feststellen, dass die Arbeitgeber in den kirchlichen Wirtschaftsbetrieben sich auf einem immer heftiger umkämpften „Markt der sozialen Dienstleistungen“ wie normale Arbeitgeber und wie gewöhnliche Unternehmer verhalten und sich immer weniger an soziale Gebote der Kirchen gebunden sehen. Die Gründung von Konzernen mit Wachstumsstreben, Gewinnabsicht, Outsourcing und Leiharbeit sowie die Übertragung von Aufgaben an selbständige Werkvertragsnehmer werden Praxis in einer immer größeren Zahl sog. kirchlicher Einrichtungen.

Zudem werden durch besondere Verträge mit den Beschäftigten in den neuen Bundesländern dort Löhne mit bis zu 30 % Unterschied zu vergleichbaren Entgelten im Westen gezahlt. Auch darum haben sich in ver.di organisierte Beschäftigte entschlossen, ihr Recht auf Tarifautonomie in Anspruch zu nehmen und sog. kirchliche Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert.

Die AVR werden nicht zwischen autonomen Tarifvertragsparteien ausgehandelt, sondern von sog.

kirchlichen Arbeitgebern mit ihren Beschäftigten in arbeitsrechtlichen Kommissionen. Die Beschäftigten dürfen sich zwar gewerkschaftlich organisieren, jedoch haben die Gewerkschaften als Organisation ihrer Mitglieder keine Möglichkeit, als eigenständiger Verhandlungspartner dort zu agieren.

Der Dritte Weg ist dem Tarifsysteem nicht gleichwertig, denn

- es fehlt der Arbeitnehmerseite das Streikrecht und damit die soziale Mächtigkeit, um ihre Forderungen mit Hilfe von wirtschaftlichem Druck Nachdruck zu verleihen und damit zu einem Ergebnis gleichgestellter Partner zu gelangen.
- Die Arbeitgeberseite setzt die Regeln der Entsendung der Arbeitnehmervertreter/innen (Ausschluss von Konfessionslosen) und die Bedingungen einseitig fest, unter denen die Arbeitnehmerseite verhandelt.
- Im Konfliktfall werden die Arbeitsbedingungen außerhalb des Verhandlungssystems mit der Arbeitnehmerseite in einem (Zwangs-) Schlichtungsverfahren (Diakonie) bzw. durch Letztentscheidungsrecht des Bischofs (Caritas) festgesetzt. Die Arbeitnehmerseite muss sich den Ergebnissen unterwerfen.
- Regelungen können mangels gesetzlicher Anordnungen nicht **normativ** wirken.

Zudem gelten die AVR nur für die Arbeitgeber, die dies ausdrücklich erklären. Für z. B. mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Bereich des diakonischen Werkes der EKD werden sie mit erheblichen Abweichungen in Einzelverträgen übernommen. Die früher flächendeckende Verpflichtung, die AVR des eigenen diakonischen Werkes anzuwenden, ist in vielen evangelischen Landeskirchen aufgehoben worden. Im Caritasbereich wird von dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Anwendung der AVR nicht beachtet; jüngst wurde deshalb ein Wahlrecht eingeführt: Danach müssen sich die Einrichtungen bis zum Jahr 2014 entscheiden, entweder in die AVR zurückzukehren oder „weltliches“ Arbeitsrecht anzuwenden und ein kircheneigener Betrieb ohne kirchlichen Arbeitrechtssonderstatus zu werden.

Da zudem das Betriebsverfassungsgesetz in seiner Gänze nicht für die Kirchen gilt, können keine Betriebsräte z.B. die Einhaltung der Entgeltbestimmungen überwachen; innerkirchliche Gerichte haben nur sehr verkürzte Sanktionsrechte. Da die Kirchen auch aus den Unternehmens- und Mitbestimmungsgesetzen ausgeschlossen sind, fehlt die Einsicht in die wirtschaftliche Lage und die Unternehmensplanung.

In Zeiten, in denen Wettbewerb, Markt- und Unternehmenskonzentrationen im Gesundheits- und Sozialwesen immer mehr Raum greifen, ist es für die Gewerkschaften nicht hinnehmbar, dass bis zu 1,4 Millionen Beschäftigten dauerhaft die Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Durchsetzung von Tarifverträgen verwehrt werden soll.

In den vorgeschlagenen, zu regelnden Themenfeldern:

1. Tarifvertrag und Streikrecht

Das Bundesverfassungsgericht hat zur Frage der Tarifautonomie und des Streikrechts in sog. kirchlichen Einrichtungen bisher nicht entschieden. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht für eine Verfassungsbeschwerde der Kirchen Artikel 4 GG herangezogen, damit wird aber zugleich deutlich gemacht, dass Artikel 140 GG i.V.m. 137 WRV eben nicht ausreicht, weil darin keine Grundrechte enthalten sind, sondern das Selbstordnungsrecht von Religionsgemeinschaften, wenn es nicht um religionspezifische Gegenstände geht, sondern um ihre „eigenen“ Angelegenheiten. Sinn und Zweck dieser Norm ist es, kirchliche Sondergesetzgebung zu verhindern, die die Kirchen in ihren Besonderheiten anders und vor allem schlechter behandeln als andere. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist jedoch keine „eigene“ Angelegenheit, sofern nicht ausschließlich religiöse Handlungen betroffen sind. Insofern ist das „für alle geltende Recht“ für diese Gruppe außerhalb religiöser Handlungen anzuwenden, denn die staatliche Rechtsordnung gilt dort uneingeschränkt, wo sich karitative Einrichtungen ungeachtet ihrer besonderen Zwecksetzung wie andere Subjekte am Rechtsverkehr beteiligen (BVerfG 17.10.2007 – 2 BvR 1095/05). Da es sich also zum einen bei Artikel 140 WRV – bezogen auf den Anwendungsbereich für sog. kirchliche Einrichtungen – nicht um ein Grundrecht handelt und schon gar nicht um eine insofern zutreffende, einschlägig zu schützende Norm, steht dies der Anwendung des Artikels 9 Abs. 3 GG auch nicht entgegen.

Eine Gleichstellung oder Bezugnahme auf die AVR im Tarifvertragsgesetz, im Arbeitnehmerentsendegesetz und im Mindestarbeitsbedingungengesetz wäre ein fundamentaler Angriff auf die Tarifautonomie, den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einmütig zurückzuweisen und entschieden bekämpfen.

2. Mitbestimmung

Die Erstreckung der Unternehmens- und Mitbestimmungsgesetze auf sog. kirchliche Einrichtungen ist unter Berücksichtigung der Bedeutung von Markt und Wirtschaftlichkeit gerechtfertigt.

Folgende Regelung im Betriebsverfassungsgesetz könnte erfolgen:

„§ 118 – Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften – Auf Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politische, koalitionspolitische, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zielsetzungen verwirklichen, finden, soweit nicht die Absicht der Gewinnerzielung der Tätigkeit das Gepräge gibt, die Vorschriften dieses Gesetzes mit folgenden Einschränkungen Anwendung:

Betreffen personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 oder 102 Arbeitnehmer, die nach Dienststellung und Dienstvertrag auf die in Satz 1 bezeichnete Zielsetzung bestimmenden Einfluss nehmen können und sind für sie tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend, hat der Arbeitgeber die beabsichtigte Maßnahme dem Betriebsrat unter Darlegung der Gründe

schriftlich mitzuteilen. Hat der Betriebsrat gegen die beabsichtigten Maßnahmen Bedenken, hat er diese innerhalb einer Woche bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen dem Arbeitgeber schriftlich darzulegen.

Betriebsrat und Arbeitgeber haben mit dem ernststen Willen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheit über die beabsichtigte Maßnahme zu verhandeln. Eine ohne Beachtung des vorgeschriebenen Verfahrens durchgeführte Maßnahme ist unwirksam. § 101 findet entsprechend Anwendung“.

Das bedeutet, dass das Betriebsverfassungsgesetz wie für einen Tendenzbetrieb anzuwenden ist und damit die Rechte der Gewerkschaften, wie z. B. das Zutrittsrecht und § 77 BetrVG zur Anwendung kommt.

Das Betriebsverfassungsgesetz soll dazu beitragen, den sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen. Deshalb darf die in den Tendenzschutzbestimmungen liegende Güterabwägung zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Rechten des Tendenzunternehmens nur in gerechtfertigten Ausnahmefällen dazu führen, dass betriebliche Mitbestimmungsrechte eingeschränkt und damit demokratische Rechte der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich begrenzt werden. Es ist somit notwendig, den Kreis der Betriebe, der unter Tendenzschutzregelungen fällt, eng zu fassen. Sofern das Gewinnstreben im Vordergrund steht, ist es schon deswegen nicht gerechtfertigt, den Tendenzschutz anzuwenden.

3. Kündigungsschutz – keine gesetzliche Änderung

Von einer Kodifikation im Kündigungsschutzgesetz von Einzelaspekten wird abgeraten. Die Rechtsprechung wird sich infolge der Entscheidungen des EGMR (Schüth) neu ausrichten. Sofern es zu einer Kodifikation des Betriebsverfassungsgesetzes im o. g. Sinne kommen sollte, wird dadurch indirekt auch eine rechtliche Wertung des Gesetzgebers auch für das Individualarbeitsrecht erfolgen.

4. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

(Auszug aus der DGB-Stellungnahme von 2007):

Zu § 9: Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung:

„Mit § 9 wird eine weitere Ausnahmeregelung explizit für Religionsgemeinschaften und weltanschauliche Vereinigungen geschaffen, die über die Bestimmungen nach § 8 hinausgehen. Zulässig ist demnach auch eine Ungleichbehandlung, sofern die Religion oder Weltanschauung eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt, die rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Ergänzt wird diese Vorschrift noch durch die Möglichkeit, von den Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten verlangen zu können. Die dieser doppelten Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu Grunde liegenden Regelungen können im Sinne des Selbstbestimmungsrechtes der Religionsgemeinschaften und ihrer zugehörigen Unternehmen selbst definiert werden.

Zunächst erscheint es erforderlich, verschiedene Prinzipien im Hinblick auf die Ausnahmebestim-

mung von Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu verdeutlichen, die eine Ausnahmebestimmung vom Diskriminierungsverbot darstellt. Danach ist sie als Ausnahnevorschrift zunächst eng auszulegen.

Außerdem bezieht sie sich auf das Merkmal der Religion und der Weltanschauung, nicht jedoch auf die weiteren in dieser Richtlinie enthaltenen Merkmale des Alters, der Behinderung und (vor allem nicht) der sexuellen Identität; schon gar nicht kann sie sich auf die in den beiden anderen Richtlinien enthaltenen Merkmale der „Rasse“, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts beziehen. Dies wird besonders deutlich durch die Formulierung am Ende von Unterabsatz 1 („und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund“). Außerdem muss bei der Beurteilung von konkreten Maßnahmen der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gelten.

Nach Auffassung des DGB wird durch diese Regelung des AGG in ungerechtfertigter Weise das Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten eingeschränkt. Auch wenn anerkannt werden muss, dass die Vertreter einer Religionsgemeinschaft, die den Glauben nach außen tragen, sowie dem jeweiligen Glauben angehören, ist nicht nachvollziehbar, warum beispielsweise die Religionszugehörigkeit von einer Küchenhilfe in einer Krankenhausküche verlangt wird.

Gänzlich unakzeptabel ist es, dass nunmehr eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung dann gerechtfertigt ist, wenn die Religion oder Weltanschauung im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine berufliche Anforderung darstellt. Durch die Möglichkeit, sich ausschließlich auf das Selbstbestimmungsrecht berufen zu können auch ohne Bezug zur Tätigkeit der Religion als besondere Anforderung zu definieren, wird die Möglichkeit der unterschiedlichen Behandlung für Religionsgemeinschaften beträchtlich erweitert. Dies ist weder durch die Richtlinien noch durch die tatsächlichen Umstände gerechtfertigt.

Außerdem könnten über die Merkmale Religion oder Weltanschauung hinaus die Religionsgemeinschaft durch die Formulierungen des Abs. 2 weitere Merkmale in eigener Verantwortung als Ausschlussgründe für eine Beschäftigung anführen.

Mit dieser Regelung besteht auch weiterhin die Möglichkeit unter Berufung auf ein uneingeschränktes Selbstbestimmungsrecht der jeweiligen Religionsgemeinschaft Menschen aus Gründen zu benachteiligen, die nicht unmittelbar mit den Glaubensgrundsätzen zusammenhängen. Die Fälle der Kündigung wegen Wiederheirat oder Homosexualität sind weiterhin bekannt.

Schließlich ist die Ausnahmeregelung umso problematischer, da vom Gesetzgeber keine Einschränkungen der Loyalitätspflicht auf Beschäftigte mit einem Verkündigungsauftrag vorgesehen sind.

Deshalb muss das Gesetz so gefasst werden, dass Diskriminierungen z. B. aus Gründen der sexuellen Identität oder prinzipielle Einstellungsverbote auch für Tätigkeiten, die so gut wie keinen Bezug zur

Religion haben, nicht durch allgemeine Bezugnahmen auf die Religion gerechtfertigt werden können. Die normalen Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber reichen auch bei kirchlichen Trägern völlig aus“.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)838

19. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken -
BT-Drucksache 17/5523

Der Bevollmächtigte des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union

Der Bevollmächtigte des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) bedankt sich für die Gelegenheit, sich zum Antrag zu äußern und nimmt diese hiermit gern wahr.

1. Es wird als kritischer Befund dargestellt, dass Diakonie und Caritas wachsen und die Einrichtungen in vielen Fällen in einem Wettbewerb mit anderen stehen. Die Mitarbeiterzahlen in der Diakonie wachsen, weil der Staat und die Kommunen im Rahmen der Subsidiarität die Kirchen bitten, zusätzliche bzw. neue Aufgaben zu übernehmen, etwa in der Betreuung von Kleinkindern, in der Palliativmedizin oder im pflegerischen Bereich. In der Darstellung des Beschlussantrages wird nicht berücksichtigt, dass die Kirchen diese Aufgaben als kirchliche Aufgaben im Rahmen tätiger Nächstenliebe und somit als Wesens- und Lebensäußerung der Kirchen wahrnehmen.
2. Es ist unzutreffend, dass diakonische Einrichtungen gewinnorientiert arbeiten. Vielmehr sind alle diakonischen Einrichtungen von den Kriterien Kirchlichkeit und Gemeinnützigkeit geprägt.
3. Es besteht kein Interesse der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie das Vergütungsniveau im Sozial- und Gesundheitswesen abzusenken. Vielmehr setzen wir uns dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sozial- und Gesundheitswesen attraktiv bleiben, um einerseits den durch die Tätigkeiten entstehenden Belastungen ausreichend Rechnung zu tragen und andererseits dem in einigen Bereichen existierenden Personalnotstand entgegenzuwirken.

Eine faire Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch im Interesse der betreuten Menschen erforderlich, um ein ausreichendes Qualitätsniveau zu sichern. Dabei müssen die Einrichtungen in dem ihnen in vielen Fällen vom Staat verordneten Wettbewerb bestehen. Eine faire Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann nur innerhalb einer ausreichenden Refinanzierung erreicht werden. Gemeinsam mit der katholischen Kirche und den anderen gemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden treten wir dafür ein, dass die sozialen Sicherungssysteme in diesem Sinn solide finanziert werden.

4. In Einzelfällen versuchen Einrichtungen ihre Existenz durch partielles Nichteinhalten kirchlichen Arbeitsrechts zu sichern. Die Gremien der Evangelischen Kirche in Deutschland haben sich eindeutig festgelegt, dass derartige Regelverletzungen des kirchlichen Arbeitsrechts nicht akzeptiert werden können. Stellvertretend kann hier auf die Kundgebung der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" vom 9. November 2011 hingewiesen werden (Anlage).
5. Leiharbeit ist im kirchlichen Bereich in einem deutlich eingeschränkteren Maß zulässig als im säkularen Bereich. Sie darf nur eingesetzt werden für Vertretungssituationen und zur Abdeckung nicht vorhersehbarer Arbeitsspitzen. Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen verfügen über das rechtliche Instrumentarium, diese Einschränkungen durchzusetzen.

6. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten unabhängig von ihrer beruflichen Funktion oder Stellung gemeinsam für den Auftrag der Kirche. Dies verbindet sie zu einer Dienstgemeinschaft. Gemeinsam mit der Deutschen Bischofskonferenz betont die Evangelische Kirche in Deutschland, dass sowohl durch das Grundrecht der Religionsfreiheit (Artikel 4 GG) sowie durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht (Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV) für die Kirchen gewährleistet ist, die berufliche Mitarbeit in Form der Dienstgemeinschaft zu organisieren. Die religiöse Dimension der Aufgabenerfüllung ist für die diakonischen Einrichtungen die unaufgebbare Grundlage ihrer Tätigkeiten. Die Dienstgemeinschaft ist nicht nur ideell-religiöses Leitbild. Vielmehr werden aus ihr konkrete rechtliche Konsequenzen abgeleitet, wie z. B. die Verpflichtung der diakonischen Arbeitgeber kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden und die bereits genannten Einschränkungen in Bezug auf den Einsatz von Leiharbeit.
7. Um dem Leitbild der Dienstgemeinschaft bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen, haben sich die Kirchen in Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts für den Dritten Weg entschieden, durch den die Entgelte und die weiteren Arbeitsbedingungen in Form paritätischer Mitbestimmung verbunden mit einer neutralen Schlichtung zur Konfliktlösung geregelt werden. Die Entscheidungen der Schlichtung sind für die Dienstgeber bindend.
8. Das im Beschlussantrag enthaltene Argument, es gäbe im kirchlichen Dienst keine Interessengegensätze zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits und den Dienstgebern andererseits, wird von der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie nicht vertreten. Auch im kirchlichen Dienst gibt es unterschiedliche Interessenlagen. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft erfordert, dass Interessenkonflikte zu einem fairen Ausgleich gebracht werden müssen. Dem trägt das System des Dritten Weges Rechnung.
9. Der Dritte Weg ist ein dem Tarifvertragssystem gleichwertiges Verfahren. Anstelle von Arbeitskämpfmaßnahmen ist ein konsensuales Verfahren der Konfliktlösung vorgesehen, das dem Versöhnungsauftrag der Kirche entspricht. Das Verfahren des Dritten Weges gewährleistet, dass die Dienstgeber nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen können und dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligt werden, wie dies auch vom Bundesarbeitsgericht in der jüngeren Rechtsprechung festgestellt worden ist.
10. Das System des Dritten Weges ist paritätisch organisiert. Die Parität ist nicht nur formell, sondern auch materiell angelegt. Dazu trägt bei, dass die Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommissionen unabhängig sind und keinem imperativen Mandat unterliegen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterschaft haben einen besonderen umfangreichen Kündigungsschutz. Zur materiellen Parität trägt weiterhin bei, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nicht wie Tarifverträge einseitig kündbar sind. Jede Veränderung bedarf der Zustimmung der jeweils anderen Seite.
11. Unzutreffend ist, dass durch auf dem Dritten Weg entstandene Vergütungsordnungen durch Absenkungen der Niveaus Wettbewerbsvorteile erzielt werden sollen. Für einen Großteil der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten über die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen die Entgeltsysteme des öffentlichen Dienstes. In den daneben für andere Bereiche existierenden kirchlichen Vergütungsordnungen sind Entgelte vorgesehen, die in der Regel höher sind als die bei anderen gemeinnützigen oder privaten Anbietern und die den Vergleich mit den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes nicht zu scheuen brauchen. Im kirchlichen Dienst werden soziale Engeltbestandteile gezahlt, die für den öffentlichen Dienst nicht gegeben sind, wie z. B. Kinderzulagen oder eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte hochwertige Altersversorgung. Hierbei ist festzustellen, dass der Tarifvertrag öffentlicher Dienst längst nicht mehr die Funktion einer "Leitwährung" für das Sozial- und Gesundheitswesen hat, sondern die Entgeltbedingungen bei der außerkirchlichen Anbietern zunehmend unterschiedlich geworden sind. Im Sozial- und Gesundheitswesen existierende Tarifverträge sehen in diversen Fällen ein Entgeltniveau vor, das unterhalb des Niveaus kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen liegt.
12. Die Evangelische Kirche in Deutschland tritt seit langem für eine gesetzliche Gleichstellung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen mit Tarifverträgen ein. Diese Gleichstellung ermöglichte unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Position der Kirche eine Allgemeinverbindlichkeit von Arbeitsentgelten im Sozial- und Gesundheitswesen auf einem hohen Niveau zu erreichen. Durch die Allgemeinverbindlichkeit wäre gewährleistet, dass der Wettbewerb unter gleichen Startpositionen und nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen werden kann. Einem derartigen Modell stehen wir offen gegenüber.
13. Im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts ist es die Aufgabe der Kirchen, ihre Mitbestimmungsordnungen eigenständig zu regeln. Dies geschieht im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland durch das Mitarbeitervertretungsgesetz. Das Mitarbeitervertretungsgesetz bietet den Interessenvertretungen die weitgehend identischen Mitbestimmungsrechte wie das Betriebsverfassungsgesetz. Es schützt die Beschäftigten besser vor ungerechtfertigten Kündigungen als das Betriebsverfassungsgesetz, da Kündigungen zwingend der Zustimmung der Mitarbeitervertretungen bedürfen. Die Rechtstellung der Mitarbeitervertretungen entspricht grundsätzlich denen von Betriebsräten. Das Mitarbeitervertretungsgesetz in von dem Grundsatz geprägt "keine Mitarbeiterin/kein Mitarbeiter ohne Interessenvertretung". Diesem Grundsatz tragen

- speziell auf die kirchlichen Strukturen zugeschnittene Regelungen Rechnung, indem beispielsweise im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz Gruppen von kirchlichen Betrieben durch das Mitarbeitervertretungsgesetz zu größeren Einheiten zusammen gefasst werden, um eine wirkungsvolle Interessenvertretung zu erreichen. Der Deckungsgrad der Mitarbeitervertretung beträgt im evangelischen Bereich deutlich über 80 % und liegt damit erheblich über dem Deckungsgrad von Betriebsräten.
14. Im Mitarbeitervertretungsgesetz sind überbetriebliche Interessenvertretungen vorgesehen, etwa Gesamtschüsse der Mitarbeitervertretungen auf Ebene unserer Landeskirchen, denen besondere Kompetenzen zugewiesen sind.
 15. Die Mitbestimmungsrechte sollen aufgrund der Forderung der Synode gestärkt und weiter ausgebaut werden.
 16. Die Forderung der Antragsteller, die Kirchen sollten künftig unter § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, wirkte den der Forderung zugrundeliegenden Intentionen entgegen. In der Konsequenz würden die Mitbestimmungsrechte geschwächt, der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen reduziert und eine überbetriebliche Interessenvertretung verhindert.
 17. Die Europäische Union respektiert und wahrt die verfassungsrechtliche Stellung, die die Religionsgemeinschaften in den Mitgliedstaaten haben (Artikel 17 Abs. 1 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union).
 18. Im Gegensatz zur Auffassung der Antragsteller, entspricht § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes den europarechtlichen Vorgaben, insbesondere der Richtlinie 2000/78 EG. Dies ist durch die Europäische Kommission bestätigt worden.
 19. Loyalitätsobliegenheiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind kein kirchliches Spezifikum; sie existieren etwa auch bei Tenzununternehmen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat anerkannt, dass es die Aufgabe der Religionsgemeinschaften ist, festzulegen, welche besonderen Loyalitätsanforderungen durch die berufliche Mitarbeit entstehen. Innerhalb der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie spielt die private Lebensführung im Bereich von Loyalitätsverpflichtungen nur dann eine Rolle, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter dadurch in deutlichem Widerspruch zu Grundpositionen der Kirche tritt, etwa durch Engagement für eine rechtsextreme Organisation. Andere Fragen der privaten Lebensführung (wie z. B. Ehe, Scheidung, Wiederverheiratung, sexuelle Prägung) gehören in die geschützte Privatsphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
 20. Bei der Verletzung von grundlegenden Loyalitätspflichten ist stets die Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vorzunehmen. Standardisierte Entscheidungen ohne Prüfung der Verhältnismäßigkeit und der sozialen Adäquanz sind daher ausgeschlossen, wie dies der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in seiner jüngeren Rechtsprechung zu Recht festgestellt hat.
 21. Eine grundlegende Veränderung der staatskirchenrechtlichen Situation ist weder durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte noch durch einen vermeintlich "veränderten systematischen Zusammenhang" der in das Grundgesetz inkorporierten Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung gegeben. Ein auf die Grundrechte abstellender individualrechtlicher Interpretationsansatz des Grundgesetzes muss in ausreichendem Maß das Grundrecht der Kirchen auf korporative Religionsfreiheit berücksichtigen. Das System des Religionsverfassungsrechts des Grundgesetzes bewährt sich auch in einer religiös pluralen Gesellschaft.
 22. Die positive und negative Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht uneingeschränkt.
 23. Selbstverständlich haben kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gegensatz zu der Auffassung der Antragsteller unmittelbar und uneingeschränkt die Möglichkeit, die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen anzurufen.
 24. Die Antragsteller verkennen, dass der Ersatz des Dritten Weges durch tarifvertragliche Beziehungen den sehr hohen Grad an Tarifbindung im kirchlichen Bereich erheblich reduzieren würde. Interessenvertretungen unserer Arbeiterschaft besorgen, dass Tarifverträge zu einer Zersplitterung des Arbeitsrechts in der Diakonie und zu einer Senkung der Entgelt-niveaus führen dürften. Eine Abschaffung des Dritten Weges ginge daher zu Lasten der Arbeiterschaft.

KUNDGEBUNG

der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland auf ihrer 4. Tagung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts"

1. Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirche ist Teil ihrer Sendung und erfüllt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Dienstgeber und Dienstgeberinnen sind für ihre Arbeit auf zivilgesellschaftliche Verwurzelung und auf eine tragfähige Unternehmenskultur angewiesen, für die die Kirche einen guten Rahmen bieten kann. Dienstgemeinschaft ist damit mehr als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.

2. Seit Mitte der 90er Jahre hat die Politik den Wohlfahrtssektor Schritt für Schritt für privatgewerbliche Träger geöffnet. In Gesundheitssystem und Pflege, in Alten- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik ist ein Sozialmarkt entstanden, der über Budgetierung und wettbewerbliche Steuerung Ressourcen erschließen soll. Dieser Wettbewerb wirkt sich in diesem notwendigerweise personalintensiven Arbeitsfeld auch auf die Personalgewinnung, die Arbeitsbedingungen und die Entgelte aus und hat den Druck auf die Beschäftigten in der sozialen Arbeit erhöht. Mit dem Problem mangelnder Refinanzierung müssen alle Träger umgehen. Angemessene Refinanzierung ist die Grundlage für faire Bezahlung.
3. Unter dem Wettbewerbsdruck haben einige diakonische Träger begonnen, sich ganz oder in Teilen den Tarifen der Diakonie zu entziehen. Vor diesem Hintergrund haben sich in den letzten Jahren alle Landesverbände der Diakonie erneut und intensiv mit Mitgliedschaftsanforderungen, Zuordnungsrichtlinien und der Frage von Ausschlussverfahren beschäftigt.
4. Gemeinsames diakonisches Handeln ist auch in einem Umfeld des Wettbewerbs auf Transparenz und Kooperation angewiesen. Wenn die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts erhalten bleiben soll, braucht es bessere verbandspolitische Regulierungen und Rahmenbedingungen. Unterschiedliche Tarife einzelner diakonischer Unternehmen dürfen nicht zu einem innerdiakonischen Wettbewerb führen. Das kirchliche Arbeitsrecht braucht einen bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einem verbindlichen Leittarif.
5. Damit Landeskirchen und Landesverbände diakoniepolitisch angemessen handeln können, braucht es belastbare Daten. Die Synode fordert deshalb alle diakonischen Unternehmen auf, die entsprechenden Zahlen und Fakten über Personal- und Tarifentwicklung und Ausgründungen zu erheben und weiterzugeben.
6. Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar. In Zukunft darf nicht der Sitz des Trägers, vielmehr muss der Ort der Einrichtung für die entsprechend anwendbaren Arbeitsvertragsrichtlinien oder ein bundesweiter Tarif handlungsleitend sein. Darüber hinaus ist eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich.
7. Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur. Um strukturelle Ungleichgewichte zwischen Dienstgeberseite und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden, muss die professionelle fachliche Begleitung und Beratung der Dienstnehmerseite rechtlich wie finanziell verbessert werden. Darüber hinaus sollte eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, die allen Fällen konsequent nachgeht, in denen Dienstgebern Missstände vorgeworfen werden.
8. Nach christlichem Verständnis leisten alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag zu Zusammenhalt, Gemeinwohlorientierung und Barmherzigkeit in unserem Land. Die Synode fordert alle Christinnen und Christen auf, gesellschaftlich und politisch für tragfähige solidarische Sicherungssysteme und angemessene Entgelte der Beschäftigten einzutreten.
9. Der ökonomische Wettbewerb im Sozialbereich braucht klare politische Rahmensetzungen und Regulierungen. Kirche, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam dafür eintreten, dass die solidarischen Sicherungssysteme stabil und zukunftsfähig und die Entgelte in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sind, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Alle Träger sozialer Arbeit, Kirche und Gewerkschaften müssen gemeinsam für gute Bedingungen für die Mitarbeitenden und Hilfebedürftigen eintreten. Der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte ist angesichts des demographischen Wandels und des wachsenden Fachkräftemangels nur ein Anfang.
10. Die aktuelle Auseinandersetzung von evangelischer Kirche und ihrer Diakonie mit ver.di um das Arbeitsrecht ist politisch nicht förderlich, weil sie den gemeinsamen Einsatz für soziale Gerechtigkeit erschwert. Kirche und Diakonie bieten weiterhin das konstruktive Gespräch an, um voneinander zu lernen, wie soziale Unternehmenskultur und Selbstbestimmung der Beschäftigten zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Ausrichtung des Sozialbereichs beitragen können. Dabei gilt es auch, die Träger der Freien Wohlfahrtspflege in ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung zu stärken

Magdeburg, den 9. November 2011

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)837

19. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken - BT-Drucksache 17/5523

Kommissariat der deutschen Bischöfe

Das Kommissariat der deutschen Bischöfe nimmt zu dem oben genannten Antrag wie folgt Stellung:

Grundlagen und Wesen des kirchlichen Dienstes

1. Kritiker des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts gehen – so auch in dem Antrag der Fraktion DIE LINKE - gerne von der Feststellung aus, dass sich kirchlich-caritative Träger auf dem Sektor der Sozialleistungen, der sich in den letzten Jahren zum Sozialmarkt entwickelt habe, zunehmend wie alle übrigen Leistungsanbieter verhielten, Anbieter unter vielen seien und in Konkurrenz zu diesen stünden. Sie strebten Wachstum und beherrschende Marktanteile an. Deshalb müssten sie sich auch denselben Regeln unterwerfen, die für ihre Konkurrenten gelten. Diese Darstellung lässt das – auch im Selbstverständnis der Einrichtungen – Eigentliche außer Acht: Das Proprium der kirchlichen Einrichtungen, ihr eigenes Profil und ihren Daseinszweck. Die sozialen Einrichtungen der Kirche sind nicht geschaffen worden, um die Kirche reich zu machen. Caritatives Handeln ist vielmehr Wesensäußerung der Kirche und steht im Dienst der Schwachen und Armen, der hilfsbedürftigen und kranken Menschen. Alle sogenannten Trägerinteressen haben sich daran auszurichten. Die Leistungen und Dienste der katholischen Kirche mit ihren rund 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, darunter rund 500.000 im Bereich des Deutschen Caritasverbandes, sind im Übrigen viel zu vielfältig, als dass man sie alle in einen Topf werfen könnte: Auch bei großzügiger Betrachtungsweise könnte man beispielsweise wohl keinen Markt für kirchliche Verwaltungstätigkeit, Seelsorge oder etwa auch Migrationshilfe und Schuldnerberatung erkennen.

2. Der Dritte Weg ermöglicht den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden, auch in den Formen des Arbeitsrechts die religiöse Dimension ihres Wirkens zu leben und ihren religiösen Auftrag – Verkündigung von Gottes Wort, die Feier des Gottesdienstes und tätige Nächstenliebe – zu erfüllen. Unabhängig von ihrer beruflichen Position und Stellung haben alle in der Kirche Tätigen an diesem Auftrag Anteil (s.a. Artikel 1 Satz 1 der Grundordnung). Sie arbeiten deshalb nach dem Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft zusammen.
3. Mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft ist keine arbeitsrechtliche Betriebsgemeinschaft gemeint, sondern die Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in ihrem gemeinsamen Dienst für die Erfüllung des Sendungsauftrags der Kirche verbunden wissen – und zwar sowohl nach innen als auch nach außen. Das Grundrecht der Religionsfreiheit (Art. 4 Grundgesetz) und das kirchliche Selbstbestimmungsrecht (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung) ermöglichen den Kirchen, ihren Dienst nach diesem Leitbild zu gestalten. Die kirchlichen Einrichtungen unterscheiden sich von anderen Einrichtungen gerade durch diese religiöse Dimension ihres Auftrags und die religiös begründete gemeinnützige Ausrichtung ihres Wirkens.

Dritter Weg als Konsensmodell

4. Vor diesem Hintergrund geht der Dritte Weg von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Dienstnehmern und Dienstgebern aus. Er dient nicht dazu, etwaige Interessengegensätze zwischen Dienstgebern

und Dienstnehmern zu verschleiern, sondern erhebt den Anspruch, die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im kirchlichen Dienst in einem konsensualen Verfahren zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen.

5. Im System des Dritten Weges werden die Arbeitsbedingungen daher nicht zwischen Tarifparteien im herkömmlichen Sinn, sondern in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelt und beschlossen. Die Vertreter auf der Mitarbeiterbank in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen werden entweder direkt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder indirekt von den Mitarbeitervertretungen gewählt. In den Kommissionen ist damit jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer vertreten, ohne dass die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Verband oder einer Gewerkschaft erforderlich ist. Selbstverständlich können sich Dienstnehmer des kirchlichen Dienstes in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit auch in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern steht es frei, sich gewerkschaftlich oder verbandlich zu organisieren.

Gleichwertigkeit des Dritten Weges

6. Der Dritte Weg der Kirchen ist ein dem Zweiten Weg gleichwertiges Arbeitsrechtsregelungsverfahren. Anstelle von Arbeitsk Kampfmaßnahmen enthält das auf Konsens angelegte Modell des Dritten Weges andere, gleichwertige Mechanismen, die gewährleisten, dass ein angemessener Interessenausgleich stattfindet und keine Seite einseitig ihre Interessen durchsetzen kann. So bedürfen etwa die in den – wie oben schon dargestellt paritätisch besetzten - Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelten Ergebnisse einer besonders qualifizierten Mehrheit. Kirchliche Dienstgeber müssen nicht durch Streik an den Verhandlungstisch gezwungen werden. Sie sind an die hier erzielten Ergebnisse gebunden. Die Beschlüsse können – anders als Tarifverträge – nicht gekündigt werden. Änderungen in der Vergütungsstruktur können deshalb nur unter Mitwirkung der Dienstnehmer auf dem Verhandlungsweg erreicht werden. Zur Konfliktlösung steht eine Schlichtungskommission mit neutralem Vorsitz zur Verfügung. Das System des Dritten Weges ist nicht nur in formeller, sondern auch in materieller Hinsicht paritätisch strukturiert. Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind unabhängig und unterliegen keinem imperativen Mandat. Sie sind in ihrer Rechtsstellung durch weitreichende Kündigungsschutzbestimmungen besonders geschützt. Zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind sie von ihren dienstlichen Tätigkeiten freigestellt, mitunter bis zu 100%. Um eine qualifizierte und professionelle Arbeit zu gewährleisten, steht den Mitgliedern beider Seiten eine umfangreiche personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung (z.B. Rechtsberatung durch Juristen usw.). Der Deutsche Caritasverband erhöht das Budget für seine Arbeitsrecht-

liche Kommission von derzeit 3,5 Millionen Euro pro Jahr auf bis zu 6 Millionen Euro im Jahr 2016.

7. Sofern das LAG Hamm – worauf die Antragsverfasser hinweisen – in Bezug auf das Streikrecht zwischen verkündigungsnahen und –fernen Tätigkeiten zum caritativen Auftrag unterscheiden will, verkennt es etwa die auch nach innen gerichtete konstituierende Dimension der Dienstgemeinschaft und leistet der Aufteilung des kirchlichen Dienstes Vorschub. Dies widerspricht seiner Eigenart, wonach alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“ mitwirken (BVerfGE 46, 73 (87)).

Dritter Weg: hohe Tarifbindung und gute Vergütungsstruktur

8. Das System des Dritten Weges gewährleistet eine sehr hohe Tarifbindung kirchlicher Einrichtungen, die bei mindestens 80 Prozent liegt und auch die vielen kleineren und mittleren kirchlichen Einrichtungen erfasst. Im verfasstkirchlichen Bereich gibt es in der Katholischen Kirche etwa rund 11.500 Pfarreien und sonstige Seelsorgeeinheiten und allein im Bereich der Caritas ca. 24.000 Einrichtungen, die im System des Dritten Weges weitgehend eingebunden werden können. Die Tarifbindung in den Einrichtungen der katholischen Kirche ist damit wesentlich höher als in den vergleichbaren Sektoren der weltlichen Sozialwirtschaft, wo ein beträchtlicher Teil der privatgewerblichen oder freigemeinnützigen Arbeitgeber keiner Tarifbindung unterliegt.
9. Es ist nicht erkennbar, dass der angegriffene Dritte Weg den Kirchen Wettbewerbsvorteile beschert. Das in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelte Vergütungsniveau liegt in der Regel über dem, was im nicht-kirchlichen Bereich aufgrund von Tarifverträgen oder von individuellen Verträgen gezahlt wird. Die Vergütung entspricht im Wesentlichen dem Niveau der Tarifverträge im öffentlichen Dienst, obwohl diese in weiten Teilen des sozialen Dienstleistungssektors keine „Leitwährung“ mehr darstellen.

Wettbewerbsdruck im Sozial- und Gesundheitsbereich

10. Die kirchlichen Einrichtungen haben zudem kein Interesse an einer Absenkung der Löhne. Sie stehen aber im Bereich der Sozial- und Gesundheitsdienste in einer verschärften Wettbewerbssituation. Die Entwicklung ist gekennzeichnet durch eine Zunahme privat gewerblicher Anbieter und den Rückzug vieler kommunaler Träger, insbesondere wegen unzureichender Refinanzierungsmöglichkeiten. So stehen die kirchlichen Einrichtungen auch unter mas-

sivem Druck der Kostenträger, die Kostensenkungen verlangen und die entstehenden Kosten nicht in dem notwendigen Umfang erstatten.

11. In einem personalintensiven Bereich wie den Sozial- und Gesundheitsdiensten bedarf es für eine faire Bezahlung einer entsprechend ausreichenden Refinanzierung. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände treten gemeinsam dafür ein, dass die sozialen Sicherungssysteme solide finanziert werden, damit sowohl eine gute Versorgung geleistet als auch gerechte Löhne gezahlt werden können. Es bedarf einer auskömmlichen Refinanzierung, die anstelle eines Wettbewerbs über Löhne und Preise einen Wettbewerb über eine qualitativ gute Versorgung der Patienten und Klienten im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens eröffnet. Deshalb sollte auch nach Wegen – unter Beteiligung der Akteure des Dritten Weges – gesucht werden, wie der Wettbewerb unter Beachtung der Besonderheiten und Eigenarten dieses Bereichs angemessen gestaltet werden kann.
12. Die Kirchen treten seit langem für eine gesetzliche Gleichstellung der kirchlichen tariflichen Regelwerke mit Tarifverträgen ein. Die kirchlichen Tarife könnten dann auch nicht durch einzelvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen unterlaufen werden. Jeder Mitarbeiter im kirchlichen Dienst hätte die Möglichkeit, den in den Kommissionen ausgehandelten kirchlichen Tarif vor den staatlichen Arbeitsgerichten einzuklagen. Die Gleichstellung eröffnete zudem die Möglichkeit, die kircheneigenen Regelungen im Einzelfall bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen für allgemeinverbindlich zu erklären.
13. Einige kirchliche Einrichtungen haben auf den verschärften Wettbewerbsdruck reagiert, indem sie Ausgründungen vorgenommen haben, um sich dem Dritten Weg mit seinem vergleichsweise hohen Vergütungsniveau zu entziehen. Diese regelwidrigen Abweichungen vom kirchlichen Tarifrecht stellen aber nicht die Regel dar, sondern beschränken sich auf wenige Einrichtungen. Sie bestätigen im Übrigen, dass der Dritte Weg den Trägern gerade keine Wettbewerbsvorteile bietet.

Konsequente Anwendung des Dritten Weges

14. Die Bischöfe haben sich in der Vergangenheit wiederholt gegen dieses regelwidrige Verhalten ausgesprochen und die konsequente Einhaltung der rechtlichen Vorgaben angemahnt. Um missbräuchlichen Ausgründungen entgegenzuwirken, hat die Deutsche Bischofskonferenz im Juni 2011 eine Änderung der „Grundordnung“ beschlossen. Die „Grundordnung“ ist die wichtigste Rechtsquelle des Arbeitsrechts der Katholischen Kirche. Ihre zehn Artikel bilden die Grundpfeiler der kirchlichen Arbeitsverfassung. Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, haben sich nach der Neufassung des Art. 2 „Grundordnung“ bis spätestens zum 31. Dezember 2013 zu entscheiden, ob sie die Grundordnung und damit auch den Dritten Weg übernehmen oder

nicht. Sofern sie die Grundordnung nicht übernehmen, haben sie im Hinblick auf die Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche teil. Für diese Einrichtungen gilt dann im Ganzen das weltliche Arbeitsrecht, insbesondere auch das Streikrecht.

15. Eine weitere Umgehung des dritten Weges stellt die dauerhafte und substituierende Leiharbeit dar. Auch dieses Instrument, das nach weltlichem Arbeitsrecht zulässig ist, wird von den Bischöfen für den kirchlichen Dienst abgelehnt. Im Rahmen der letzten Novelle der Mitarbeitervertretungsordnung hat der kirchliche Ordnungsgeber deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern verankert, wenn diese länger als sechs Monate im Enteierbetrieb eingesetzt werden sollen. Damit können die Mitarbeitervertretungen vor Ort dauerhafte und substituierende Leiharbeit wirksam verhindern. Ein vergleichbares Zustimmungsverweigerungsrecht zur Verhinderung dauerhafter und substituierender Leiharbeit kennen die weltlichen Mitbestimmungsordnungen nicht.
16. Schließlich hat der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz Ende Januar in einer Richtungsentscheidung beschlossen, das Verfahren der Tariffindung in einer Hinsicht zu modifizieren. Nach bisheriger Rechtslage konnte eine dauerhafte Pattsituation in der arbeitsrechtlichen Kommission durch eine Intervention des Diözesanbischofs im Wege seines sogenannten Notverordnungsrechts aufgelöst werden. Dieses Recht, von dem in der Praxis nur sehr selten Gebrauch gemacht wurde, soll nach dem Willen der Bischöfe in Zukunft durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren ersetzt werden. Sollte sich eine Kommission in Zukunft auf keinen Regelungsvorschlag einigen, wird ein Vermittlungsausschuss, dem je ein Vorsitzender der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite vorstehen, versuchen, einen gemeinsamen Vorschlag zu erarbeiten. Der Vermittlungsausschuss bleibt weiterhin paritätisch zusammengesetzt, wobei die Besonderheit besteht, dass die beiden Vorsitzenden nicht dem kirchlichen Dienst angehören und verpflichtet sind, einen gemeinsamen Vorschlag zu unterbreiten. Diese geplante Änderung im Verfahren verfolgt das Ziel, auch nur jeden Anschein der Parteilichkeit zu vermeiden und die Bischöfe aus dem Prozess der Tariffindung herauszuhalten. Es liegt an den gewählten Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in den arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Vermittlungsausschüssen eine angemessene Antwort auf alle Tariffragen zu finden.

Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit

17. Die Behauptung der Antragssteller, dass kirchliche Beschäftigte zur Verfolgung individueller Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zunächst Kirchenarbeitsgerichte anrufen müssen, bevor sie die staatliche Gerichtsbarkeit in An-

spruch nehmen können, ist unzutreffend. Es gibt eine unabhängige kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit über zwei Instanzen, ihre Zuständigkeit ist jedoch auf Streitigkeiten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts beschränkt.

Mitbestimmungsrecht in der Kirche

18. Den Kirchen ist die Gestaltung ihrer Mitbestimmungsordnung als Teil des Selbstbestimmungsrechts verfassungsrechtlich garantiert. Die Ausklammerung der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform aus dem Geltungsbereich des staatlichen Mitbestimmungs-, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts (§ 118 Absatz 2 BetrVG, § 112 BPersVG) beruht auf der staatskirchenrechtlichen Ordnung des Grundgesetzes.
19. Das Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche ist in der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) geregelt und entspricht im Wesentlichen dem weltlichen Mitbestimmungsniveau des Betriebsverfassungsgesetzes und der einzelnen Personalvertretungsgesetze. Während die Betriebsratsdichte im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes im Bereich von 5 bis 50 Mitarbeitern bei rund 7%, im Bereich von 51-100 Mitarbeitern bei etwa 37 % und erst darüber zwischen 60 und 80 Prozent liegt, liegt der Deckungsgrad im Bereich der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) auch bei kleinen und mittleren Einrichtungen bei ca. 80 Prozent. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass der kirchliche Dienstgeber die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht nur ermöglichen muss, wie etwa nach dem weltlichen Betriebsverfassungsgesetz; der kirchliche Dienstgeber ist vielmehr verpflichtet, auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken.

Kündigungsschutz und Loyalitätsobliegenheiten

20. Zu den in dem Antrag ebenfalls angesprochenen Loyalitätsobliegenheiten und die beiden einschlägigen Entscheidungen des EGMR vom 23. September 2010 (Beschwerde Nr. 425/03 und

1620/03; im Antrag wird nur die vermeintlich passende Beschwerdennummer 1620/03 herangezogen) ist festzustellen, dass der EGMR in der Bundesrepublik Deutschland nicht nur ein funktionierendes Rechtsschutzsystem zum gerichtlichen Schutz vor möglichen Verletzungen der Menschenrechtskonvention durch Kündigungen anerkennt, sondern zugleich auch das Recht der Religionsgemeinschaften betont, ihren Beschäftigten Loyalitätspflichten aufzuerlegen, die sich auch auf ihr Privatleben erstrecken. Deshalb hat der EGMR die Kündigung eines Mitarbeiters der Mormonenkirche (Beschwerde Nr. 425/03) nicht beanstandet, der Ehebruch begangen hatte. Und unter Beschwerdennummer 1620/03 hat der EGMR nicht die Grundordnung der katholischen Kirche einschließlich ihrer Dienstobliegenheiten gerügt, sondern die nicht ausreichende Abwägung zwischen den unterschiedlichen Belangen durch die Gerichte.

21. Zudem ist anzumerken, dass die Grundordnung bei einem Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten ein differenziertes System von Reaktionen des Dienstgebers vorsieht und im Einklang mit deutschem und europäischem Recht eine Einzelfallbetrachtung anordnet.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz im Einklang mit Europarecht

22. § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entspricht deutschem Verfassungsrecht und steht im Einklang mit den europarechtlichen Vorgaben, insbesondere mit Art. 4 Absatz 2 und Erwägungsgrund 24 der Richtlinie 2000/78/EG. Die Europäische Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht (vgl. Art. 17 AEUV).
23. Es ist Aufgabe der Kirchen – und von ihrem Selbstbestimmungsrecht umfasst – zu bestimmen, inwieweit und für welche Tätigkeiten die Zugehörigkeit zu ihrer Kirche Voraussetzung ist und welche Loyalitätsobliegenheiten mit dem Dienst in der Kirche verbunden sind (vgl. BVerfGE 70, 138ff).

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)828

14. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken -
BT-Drucksache 17/5523

Prof. Dr. Jacob Jousen, Bochum

Die Stellungnahme orientiert sich an der Struktur der Forderungen, die der inhaltlich an zahlreichen Stellen fehlerhafte Antrag der Fraktion DIE LINKE an den Deutschen Bundestag stellt. Schon die vielen Sachfehler zeigen, dass die Antragsteller von falschen Prämissen ausgehen.¹

Empfehlung/Zusammenfassung

1. Die Anforderungen der Fraktion DIE LINKE im Antrag 17/5523 sind voll umfänglich abzulehnen. Sie widersprechen dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und können schon insofern vom Gesetzgeber nicht wie beantragt umgesetzt werden. Sie gehen zudem inhaltlich in eine falsche Richtung. Infolgedessen sollte weder ein entsprechender Gesetzentwurf vorgelegt werden, noch sollte der Gesetzgeber gerade an dieser Stelle das Streikrecht regeln.
2. § 118 Abs. 2 BetrVG sieht explizit vor, dass dieses Gesetz keine Anwendung auf Kirchen und auf die ihnen zugeordneten Einrichtungen findet. Dies ist keine Luxusentscheidung des Gesetzgebers, sondern verfassungsrechtlich gebotene Konsequenz aus dem Selbstbestimmungsrecht der Art. 137 Abs. 3 WRV, 140 GG. Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht setzt die ebenfalls verfassungs-

rechtlich gebotene Mitwirkungsmöglichkeit der Beschäftigten in ausreichender, für kirchliche Verhältnisse angepasster Weise um. Eine Aufhebung des § 118 Abs. 2 BetrVG ist daher abzulehnen.

3. § 1 KSchG bedarf keiner klarstellenden Änderung. Ordentliche Kündigungen in kirchlichen Arbeitsverhältnissen unterfallen bereits jetzt dieser Vorschrift. Eine Abwägungsentscheidung ist immer vorzunehmen. Besondere Loyalitätsanforderungen können kirchliche Arbeitgeber vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts stellen.
4. § 9 AGG stellt eine konsequente, vollumfängliche Umsetzung der europäischen Richtlinie dar. Es gibt daher keinen Änderungsbedarf.
5. Die Kirchen wenden auf der Grundlage ihres Selbstbestimmungsrechts ein eigenständiges Verfahren zur Arbeitsrechtsregelung an. Dieses ist – wie vom BAG anerkannt – dem Tarifrecht gleichwertig. Ein Streik ist daher in ihren Einrichtungen ausgeschlossen. Entsprechende Grundrechte Dritter haben hinter dem Selbstbestimmungsrecht zurückzutreten. Der Gesetzgeber kann daher auch nicht für ein Streikrecht Sorge tragen.

Dazu im Einzelnen folgende Ausführungen:

I. Grundlegung

Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind nach der öffentlichen Hand der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. Ihnen ist durch Art. 137 Abs. 3 WRV, der durch Art. 140 GG in die deutsche Verfassung aufgenommen und damit voll gültiges Verfassungsrecht ist, ein weitreichendes Selbstbestimmungsrecht zugestanden. Dieses steht nicht zur Disposition

¹ Fehlerhaft ist etwa die Behauptung zur Mitgliedschaft des VDDD in der BDA; falsch ist auch die Einschätzung, kirchliche Arbeitnehmer müssten zur Rechtswahrnehmung immer erst die Kirchenarbeitsgerichte anrufen. Falsch ist auch die Behauptung, die Arbeitsrechtlichen Kommissionen würden innerbetrieblich Verhandlungen von Arbeitsbedingungen durchführen. All dies zeugt von dem mangelnden Verständnis und der mangelnden Kenntnis der Antragsteller über das Thema selbst.

des einfachen Gesetzgebers, sondern ist verfassungsrechtlich garantiert. Art. 137 Abs. 3 WRV steht damit als vollgültiges Verfassungsrecht in seiner Wertigkeit mit dem restlichen Verfassungsrecht auf einer Stufe.² Insgesamt bilden die Weimarer Kirchenartikel mit dem Grundgesetz ein „organisches Ganzes“.³

Während die Pfarrer und Beamten nach den Regeln und auf der Grundlage des kirchlichen Dienstrechts tätig sind, das dem staatlichen Beamtenrecht nachgebildet ist bzw. diesem in weiten Teilen entspricht und infolgedessen öffentlich-rechtlich geprägt ist, sind die Rechtsverhältnisse der weiteren beruflichen Mitarbeiter von zivilrechtlichen Grundsätzen bestimmt. Dies gilt vor allem – auf der Ebene des Individualarbeitsrechts – für die Beziehung zwischen den einzelnen Beschäftigten und ihrem Arbeitgeber. Für diese Rechtsbeziehung ist aufgrund einer Grundentscheidung der Kirchen zugunsten der Inanspruchnahme der einem jeden eröffneten Privatautonomie das allgemeine, primär im Bürgerlichen Gesetzbuch verankerte Arbeitsrecht mit seinen diversen Nebengesetzen einschlägig. Für Streitigkeiten sind die weltlichen Arbeitsgerichte zuständig. Für die kollektivarbeitsrechtlichen Beziehungen in kirchlichen Arbeitsverhältnissen haben die Kirchen einen eigenen Weg eingeschlagen und nicht das sonstige, säkulare Arbeitsrecht übernommen. Statt des Betriebsverfassungsrechts findet sich das Mitarbeitervertretungsrecht; die kollektiven Arbeitsrechtsregelungen werden in aller Regel auf dem Dritten Weg, nur mit wenigen Ausnahmen auf dem Zweiten Weg, also mittels Tarifverträgen bestimmt.

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen steht nicht zur Disposition des einfachgesetzlichen Gesetzgebers. Die Kirchen haben ihrerseits diesen Freiraum, den ihnen das GG einräumt, zu eigener Gestaltung genutzt, um den Besonderheiten der Arbeit, die für die und in der Kirche ausgeübt wird, Rechnung zu tragen. Diese Besonderheiten werden regelmäßig damit zum Ausdruck gebracht, dass davon gesprochen wird, in der Kirche bestehe eine „Dienstgemeinschaft“. Dieser Begriff bringt zum Ausdruck, dass alle im kirchlichen Dienst Tätigen dem Auftrag der Kirche verpflichtet sind, die ihren Dienst als Auftrag und als Teilhabe am Heilswerk Jesu Christi erbringt.⁴ Tätigsein in der Kirche und einer kirchlichen Einrichtung unterscheidet sich in (mindestens) einem Punkt kategorial von einem Tätigsein in anderen Einrichtungen: Nirgendwo sonst stellt ein Tätigwerden zugleich auch die Teilhabe am Auftrag Jesu Christi dar. Auch das Rote Kreuz oder die Arbeiterwohlfahrt erbringen Dienste am Nächsten, aber nur in der Kirche wird zugleich mit der Aufgabener-

füllung auch an einem übergeordneten Werk mitgearbeitet. Dies geschieht unabhängig davon, was der Einzelne meint und glaubt.

Zwar wird diese Begrifflichkeit gelegentlich kritisiert. Doch führt diese Kritik nicht weiter, da man ohnehin die Dienstgemeinschaft nicht überhöhen sollte.⁵ Sie steht in erster Linie dafür, dass das gemeinsame, von arbeitsrechtlichen Beziehungen geprägte Tätigwerden in der Kirche durch eine besondere Grundlage konditioniert wird, nämlich durch den hinter allem stehenden Auftrag Christi.⁶ Damit werden die Arbeitsrechtsbeziehungen nicht überhöht, bestehende Interessengegensätze und Rechtsfragen werden nicht quasi-sakralisiert, aber es wird deutlich gemacht, dass die „Geschäftsgrundlage“ eine andere ist: Dann ist diese Geschäftsgrundlage eine theologisch zu begründende, doch alle Einzelfragen sind juristischer Natur, gleichwohl sind sie vor diesem besonderen Hintergrund eigenständig zu beantworten.

II. Betriebsverfassung

§ 118 Abs. 2 BetrVG sieht explizit vor, dass dieses Gesetz keine Anwendung auf Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen findet. Dies ist keine Luxusentscheidung des Gesetzgebers, sondern verfassungsrechtlich gebotene Konsequenz aus dem Selbstbestimmungsrecht der Art. 137 Abs. 3 WRV, 140 GG.

Das Mitarbeitervertretungsrecht stellt infolgedessen das kircheneigene Betriebsverfassungsrecht dar, welches sich die Kirchen auf der Grundlage ihrer Kirchenautonomie gegeben haben. Kodifiziert ist es auf der Ebene der EKD im MVG.EKD (Mitarbeitervertretungsgesetz), im katholischen Bereich durch die MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung). Die staatliche Rechtsordnung selbst hat die Kirchen und ihre karitativen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des BetrVG herausgenommen. Dies ist verfassungsrechtlich heute weitgehend als Konsequenz des Selbstbestimmungsrechts anerkannt.⁷

Verfassungsrechtlich ist die Herausnahme unverändert durch die Eigenart des kirchlichen Dienstes gerechtfertigt.⁸ Die Freistellung der Religionsgemeinschaften und ihrer Einrichtungen von der Anwendung des BetrVG ist weitestgehend zum Schutz der religiösen Freiheit und Selbstbestimmung verlangt. Der staatliche Gesetzgeber muss sicherstellen, dass eine Fremdbestimmung der Religionsgemeinschaften hinsichtlich ihrer eigenen Angelegenheiten ausgeschlossen ist. Da zudem aus vielerlei – staatlichen wie kirchlichen – Gründen eine Pflicht auch für Religionsgemeinschaften besteht, Mitbestimmungs-

2 BVerfGE 19, 206ff., 219; BVerfGE 70, 138ff., 167.

3 BVerfGE 66, 1ff., 22; 70, 138ff., 167.

4 Etwa *Joussen*, RdA 2007, 328ff.; *Hirschfeld*, Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche, 1999, 19; *Jurina*, ZevKR 29 (1984), 171ff., 173; *Richardi*, in: *Muckel* (Hg.), Festschrift *Rüfner*, 2003, 727ff., 730; *ders.*, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 4 Rn. 10 mit Hinweis auf die Legaldefinition des Art. 1 S. 1 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse; *ders.*, in: Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Die deutschen Bischöfe 51, 1993, 24.

5 Etwa von *Lühns*, AuK 2006, 95ff.; *Herschel*, Kirche und Koalitionsrecht. Ein Rechtsgutachten, 1978, 34ff.

6 *Joussen*, RdA 2007, 328ff., 333f.; *Jurina*, ZevKR 29 (1984), 171ff.; *Richardi*, in: *Muckel* (Hg.), Festschrift *Rüfner*, 2003, 727ff., 732.

7 S. auch *Crüwell*, Aktuelle Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland, 2001, 84ff.; aA *Herschel*, AuR 1978, 172ff., 174; *Ruland*, NJW 1980, 89ff., 97.

8 *Hahn*, Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht, Essen 2009, 95.

rechte in Einrichtungen zu gewähren⁹, ist ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht konsequent, um dadurch den besonderen Anforderungen der Dienstgemeinschaft gerecht zu werden.

Die Kirchen müssen, schon aufgrund ihrer Autonomie, nicht lediglich das BetrVG kopieren. Insofern ist zu berücksichtigen, dass ein Recht, das für den einen Bereich passt, nicht notwendigerweise auch für einen anderen geeignet ist: Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht passen sehr gut für den weltlichen Bereich, doch folgt daraus nicht auch, dass dies für den zum Teil ganz anders strukturierten kirchlichen Bereich der Fall ist. Das eine Recht ist daher nicht schlechter als das andere, es sind vielmehr zwei ganz eigenständige Rechtsordnungen.¹⁰

Gerade die äußerst hohe Dichte an Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Betrieben, die diejenige in weltlichen Betrieben deutlich übersteigt, zeigt beispielsweise, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nicht zu einer schlechteren Vertretung der Mitarbeiter führt.

III. KSchG

Das KSchG, das ausschließlich die ordentliche Kündigung betrifft, ist auch in kirchlichen Einrichtungen anwendbar. Für die außerordentliche Kündigung ist § 626 BGB ebenfalls in kirchlichen Arbeitsverhältnissen anzuwenden. Richtigerweise gilt aber, dass auf der Grundlage des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts der Kirchen diese in besonderem Maße eine Loyalität von ihren Beschäftigten verlangen können. Auch hierüber können der Gesetzgeber und auch ein Gericht nicht verfügen.

Durch Eingehung eines Arbeitsverhältnisses verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Erbringung seiner Arbeit sowie, darüber hinaus, auch zur Beachtung wesentlicher sogenannter Nebenpflichten.¹¹ Dies gilt schon für jedes säkulare Arbeitsverhältnis. Dies gilt aber noch einmal in besonderem Maße für kirchliche Beschäftigungsverhältnisse. Denn das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen aus Art. 137 Abs. 3 WRV eröffnet es den Kirchen in diesem Zusammenhang, von ihren Beschäftigten in besonderem Maße eine Loyalität zu ihren Zielen und Wertvorstellungen zu verlangen. Loyalitätspflicht besagt somit, dass der kirchliche Dienstgeber seinen Beschäftigten die Beachtung der wesentlichen Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehren auferlegen kann.¹² Das besondere Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft wirkt sich also auch insofern aus; auf sie werden diese Loyalitätspflichten regelmäßig zurückgeführt.¹³ Dies muss die staatliche Rechtsordnung in Konsequenz der verfassungsrechtlichen Autonomie der Kirchen akzeptieren. Gesetze sind entsprechend auszulegen. Dies gilt in

besonderem Maße für das Kündigungsrecht. Ein Verstoß eines Beschäftigten gegen eine Verhaltenspflicht ist anhand dieser Richtschnur zu beurteilen. Das bedeutet: Zwar muss bei Anwendbarkeit des KSchG die Kündigung nach der Bestimmung des § 1 Abs. 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein bzw. es muss für eine außerordentliche Kündigung ein wichtiger Grund vorliegen. Doch die nähere Ausfüllung, was als Kündigungsgrund möglich ist, obliegt den Kirchen. Das staatliche Gericht hat dann vor diesem Hintergrund im Streitfall eine Abwägung vorzunehmen. Dies ist auch vom EGMR anerkannt.

IV. Gleichbehandlung

Auch in kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen gilt der im AGG festgelegte Grundsatz des Verbots einer Diskriminierung. § 9 AGG sieht einen besonderen Rechtfertigungsgrund für kirchliche Arbeitgeber vor, der nicht nur verfassungsrechtlich geboten, sondern auch europarechtlich vorgesehen ist.

Die auch „Kirchenklausel“ genannte Bestimmung in § 9 AGG gewährleistet, dass die kirchlichen Einrichtungen im Gegensatz zu säkularen Arbeitgebern ihre Einstellungskriterien an der Religionszugehörigkeit der Beschäftigten ausrichten und die Einstellung von Andersgläubigen oder nicht konfessionell Gebundenen verweigern dürfen.

Der Wortlaut des § 9 AGG ist nicht leicht zu verstehen. Er besagt im Ergebnis, dass die Frage, ob die Religion eine bestimmte berufliche Anforderung für eine Tätigkeit darstellt, von den Kirchen allein aufgrund des ihnen zustehenden Selbstbestimmungsrechts beantwortet werden kann. Sie sollen entscheiden können, ob eine bestimmte Tätigkeit nur von Mitgliedern der eigenen Religionsgemeinschaft, also etwa der evangelischen Kirche, oder nur von Christen etc. ausgeübt werden kann. Diese Festlegung obliegt niemand anderem, insbesondere nicht dem Staat oder seinen Gerichten. Es gilt somit nicht ein objektiver Maßstab, sondern die Berechtigung der Anforderung bestimmt sich allein nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft.¹⁴

Auf diese Weise ist § 9 AGG in den Dienst des Schutzes des durch Art. 140 GG, 137 WRV gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften gestellt.¹⁵ Entscheidet daher eine Kirche oder kirchliche Einrichtung, dass eine bestimmte Tätigkeit nur von einem ihrer Mitglieder ausgeübt werden kann, stellt diese Entscheidung eine Rechtfertigung nach § 9 AGG dar: Andere Bewerber, die nicht Mitglied dieser Kirche sind, werden daher nicht ungerechtfertigt anders behandelt.

Wenn auch zum Teil bezweifelt wird, ob § 9 AGG mit den europäischen Vorgaben vereinbar ist¹⁶, ist daran festzuhalten, dass schon der Europäische Gesetzgeber in der Richtlinie, die § 9 AGG zugrunde

9 Hahn, Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zwischen deutschem Verfassungs- und Europäischem Gemeinschaftsrecht, Essen 2009, 100ff., 113 m.w.N.

10 Näher insgesamt hierzu Jousen, ZMV-Sonderheft 2011, 20ff.

11 BeckOKArbR/Jousen, § 611 BGB Rn. 384ff. (Stand 1.3.2012).

12 BVerfGE 70, 138ff., 165f.

13 BVerfGE 70, 138ff., 165f.; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, 58; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, 4f.

14 Adomeit/Mohr, AGG, 2. Auflage, 2011, § 9 Rn. 15; Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 3. Auflage, 2011, § 9 Rn. 14; MüKoBGB/Thüsing, 2007, § 9 AGG Rn. 12.

15 Bauer/Göpfert/Krieger, AGG, 3. Auflage, 2011, § 9 Rn. 6.

16 ArbG Hamburg 04.12.2007 – 20 Ca 105/07, RDG 2008, 150ff., 151; vgl. etwa Hk-AGG/Wedde, 2. Auflage, 2008, § 9 Rn. 48.

liegt, deutlich die nationalen kirchlichen Rechtssysteme mit ihren jeweiligen Besonderheiten respektieren wollte. In diese wollte er nicht eingreifen, auch nicht im Rahmen der Antidiskriminierung. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht ist daher, wie mit Recht betont wird¹⁷, durch die Richtlinie nicht in Frage gestellt; das heißt dann aber auch, dass § 9 AGG nicht europarechtswidrig ist. Die Kirchen dürfen etwa bei Einstellungen also unverändert selber festlegen, ob die Religion eine wesentliche Anforderung für die zu besetzende Stelle ist. Daher sichert § 9 AGG im Einklang mit europarechtlichen Vorgaben die verfassungsrechtliche Gewährleistung von Art. 4 GG und das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften, Art. 140 GG i.V.m. 137 Abs. 3 WRV.¹⁸ Dies hat die Europäische Kommission 2010 durch Rücknahme eines Vertragsverletzungsverfahrens eigens festgestellt. Auch sie sieht die deutsche Umsetzung in § 9 AGG als gelungen an.

V. Streikrecht

Aus dem in Art. 9 Abs. 3 GG verbürgten Grundrecht leitet man regelmäßig die Zulässigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen ab, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind und Grenzen beachtet werden. Im kirchlichen Bereich gelten jedoch nach ganz überwiegender und zutreffender Auffassung insofern Besonderheiten, die dazu führen, dass ein Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen unzulässig ist.

Ein Arbeitskampf ist nach deutschem Rechtsverständnis ausschließlich zulässig, soweit es um den Abschluss eines Kollektiv- bzw. Tarifvertrags geht, der zudem auch einen zulässigen Inhalt aufweist. Er ist also wesentlich mit dem Tarifvertragssystem verbunden, der auch als Zweiter Weg der Arbeitsrechtssetzung verstanden wird. Diesen Weg gehen die katholische und auch die allermeisten evangelischen Kirchen jedoch nicht. Stattdessen haben sie sich für den „Dritten Weg“ entschieden, der nach ihrer Auffassung die adäquate Vorgehensweise zur Festlegung von Arbeitsrechtsbedingungen darstellt. Im Dritten Weg vereinbaren paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen so etwas wie Tarifverträge: Sie verhandeln und müssen gemeinsam zu einer Entscheidung kommen, etwa über Arbeitsinhalte oder Lohnhöhen. Dabei wirken die Ergebnisse, anders als Tarifverträge, nicht normativ, sondern auf sie muss ausdrücklich in den Arbeitsverträgen Bezug genommen werden; dadurch werden sie dessen Bestandteil. Zur Anwendung der Ergebnisse, die auf diesem Weg vereinbart werden, sind kirchliche Einrichtungen regelmäßig verpflichtet – das führt dazu, dass im kirchlichen Bereich die „Tarifbindung“ um ein Vielfaches höher liegt als im Zweiten Weg.

Die Ablehnung des Zweiten Weges beruht dabei nicht nur auf der abstrakten Vorstellung, dass das Tarifsystem auf Interessengegensätzen beruht, welche die Dienstgemeinschaft so nicht kennt, sondern vor allem – dies ist unmittelbare Konsequenz hieraus – darauf, dass das Tarifmodell systemnotwendig mit der Möglichkeit des Kampfes verbunden ist:

Es kann überhaupt nur funktionieren, wenn die Verhandlungsparteien zur Not Kampfmittel, also vor allem Streik und Aussperrung, nutzen können. Nur dadurch wird die Gleichwertigkeit der Parteien erreicht, nur dadurch die „Richtigkeit“ des Tarifvertrags. Doch gerade diese Kampfmöglichkeit widerspricht den Grundsätzen der „Dienstgemeinschaft“ fundamental: Es besteht die feste – maßgeblich auf Glaubensgründen beruhende – Überzeugung, dass der Dienst am Nächsten nicht suspendiert werden darf. Diese Vorstellung ist von der staatlichen Rechtsordnung zu respektieren. Die Kirche muss, um ihren Auftrag glaubhaft ausüben zu können, in der Lage sein, Interessenkonflikte mit ihren eigenen Arbeitnehmern auch ohne die Möglichkeit einer Verstrickung in einen Arbeitskampf austragen zu können.¹⁹ Daher sind Arbeitskämpfmaßnahmen in kirchlichen Einrichtungen mit Recht unzulässig, weil diese nicht zuletzt den Dienst am Nächsten suspendieren würden, was mit kirchlichem Selbstverständnis unvereinbar ist. Der Grundsatz der christlichen Dienstgemeinschaft steht somit als elementares innerkirchliches Prinzip einem Streikrecht der Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen entgegen.²⁰

Diese überzeugende Auffassung wird nach wie vor von der ganz überwiegenden Ansicht in der Literatur geteilt, die das Streikverbot auch in Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben sieht.²¹ Die Rechtsprechung wiederum hat zwar in den unteren Instanzen das Streikrecht regelmäßig abgelehnt²², höchstrichterlich aber ist die Frage nach der Zulässigkeit noch nicht entschieden. Das Bundesarbeitsgericht hatte sie in einer Entscheidung vom 12.02.1985 offen gelassen.²³ In einer Entscheidung vom 06.11.1996, in der es inhaltlich um die Entstehung einer Arbeitsvertragsrichtlinie und nicht um das Streikrecht selbst geht, wird unmissverständlich klargestellt, dass der Arbeitskampf den Parteien des Dritten Weges nicht zur Verfügung steht.²⁴ Gerade im Hinblick auf diese Entscheidung gilt, dass das BAG dort die Legitimität des Streikverbotes nicht in Frage stellt, sondern dieses als selbstverständlichen Bestandteil der Strukturen akzeptiert, in denen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im „Dritten Weg“ der Kirchen zustande kommen. Das BAG stellt dabei die Legitimität von Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien ausdrücklich gleich.²⁵ Hätte das Gericht jedoch Bedenken gegen den Ausschluss des Streiks in kirchlichen Einrichtungen, die dem „Dritten Weg“ folgen, hätte es die gleiche Legitimität von Tarifverträgen und Arbeitsvertragsrichtlinien nicht annehmen können.

Anders als früher vertreten, müssen jedoch das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstverständnis der Kirchen und das ebenfalls verfassungsrechtlich ga-

¹⁷ Fischermeier, in: Festschrift Richardi, 2007, 875ff.; Jousen, NZA 2008, 675ff.; ders., RdA 2003, 32ff.

¹⁸ So auch Thüsing/Fink-Jamann/von Hoff, ZfA 2009, 205ff.

¹⁹ Richardi, ZfA 1984, 109ff., 132.

²⁰ ArbG Bielefeld 03.03.2010 – 3 Ca 2958/09, ZMV 2010, 224.

²¹ S. nur Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Auflage, 2009, § 10 Rn. 20; Jousen, RdA 2007, 333ff.

²² ArbG Bielefeld 03.03.2010 – 3 Ca 2958/09, ZMV 2010, 224.

²³ BAG 12.02.1985 – 4 AZN 764/84, juris.

²⁴ BAG 06.11.1996 – 5 AZR 334/95, NZA 1997, 778ff., 779; Richardi, NZA 2002, 929ff.; Thüsing, RdA 2003, 210ff., 213.

²⁵ BAG 22.07.2010 – 6 AZR 847/07, NZA 2011, 634.

rantierte Recht der Koalitionen miteinander abgewogen und in einen Ausgleich gebracht werden, und zwar im Streitfall von den dazu berufenen Gerichten. Doch weil die Kirchen der Überzeugung sind, dass die ununterbrochene Dienstleistungsmöglichkeit eine streikbedingte Suspendierung ausschließt²⁶, und weil und solange sie mit einem eigenen, dem Tarifweg gleichwertigen Arbeitsrechtssetzungsverfahren operieren, muss diese Abwägung zu ihren Gunsten ausfallen: Denn die Gewerkschaften können in diesem Weg mitarbeiten. Doch wird umgekehrt die Abwägung nur dann und nur solange zugunsten des Arbeitskampfsverbots ausfallen können, wenn bzw. wie die Kirchen die verfassungsrechtlich gewährleistete Autonomie nicht selbst systematisch untergraben.²⁷

Es ist rechtssystematisch nicht überzeugend, das Grundrecht der Gewerkschaft zum Arbeitskampf von vornherein auszuschließen. Insofern ist den verschiedenen Instanzentscheidungen aus den Jahren 2010 und 2011 Recht zu geben. Für einen vollständigen Ausschluss des Grundrechts gibt es schon keine ausreichende Verankerung normativer Art. Stattdessen erscheint es vorzugswürdig, den Weg über die praktische Konkordanz zu gehen, also beide Grundrechte miteinander in einen Ausgleich bringen²⁸: Gewerkschaften dürfen nach Art. 9 Abs. 3 GG in kirchlichen Einrichtungen aktiv werden; sie dürfen etwa, sofern keine kirchenfeindlichen Absichten

zugrunde liegen, betriebsfremde Mitarbeiter zu Werbungszwecken entsenden. Doch das ihnen prinzipiell zustehende Arbeitskampfrecht, als Konsequenz des ihnen nach Art. 9 Abs. 3 GG zustehenden Koalitionsrechtes, muss ausnahmsweise in kirchlichen Einrichtungen hinter das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirche zurücktreten, welches einen Arbeitskampf ausschließt.²⁹ Dies gilt, weil und solange es in den Kirchen einen dem Tarifweg adäquaten Weg der Arbeitsrechtssetzung gibt.

Die vorzunehmende Güterabwägung muss also zu dem Ergebnis kommen, dass im kirchlichen Bereich der Arbeitskampf von den Kirchen selbst ausgeschlossen werden kann.³⁰ Denn die theologische Grundlage der Dienstleistung, die auch von einer weltlichen Rechtsordnung nicht in Abrede gestellt werden kann, ist die ununterbrochene Dienstleistungsmöglichkeit – eine Suspendierung ist eben ausgeschlossen. Auf diese Vorstellung können sich die Kirchen, gestützt auf ihr verfassungsrechtliches Selbstbestimmungsrecht, auch berufen – solange sie nur ihren Weg der Arbeitsrechtssetzung konsequent beschreiten, der dann, bei konsequenter Begehung, als ein dem Tarifweg gleichwertiger Weg der Arbeitsrechtssetzung anzusehen ist, hinter dem das Koalitionsgrundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG in seiner Ausprägung als Arbeitskampfmöglichkeit zurückzutreten hat.

26 Vgl. nicht zuletzt die jüngste gesetzgeberische Aktivität der EKD, deren Synode in Magdeburg 2011 in dem dort verabschiedeten Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz einen Arbeitskampf nochmals ausgeschlossen hat.

27 Anders *Schubert*, RdA 2011, 270: Sie verlangt, dass im Dritten Weg die Gewerkschaften ausreichend beteiligt werden müssen; sei dies nicht der Fall, sei ein Streik zulässig.

28 Ausführlich dazu *Joussen*, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, in: Essener Gespräche 2011.

29 *Belling*, ZevKR 48 (2003), 437ff.

30 *Joussen* ZMV 2012, 2ff.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)834

16. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn

I. Vom Wert der Arbeit und der Rolle des Arbeitsrechts

Die Linke schießt Breitseite. Mit Ihrem Antrag „Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“ vom 12.4.2011 (BT-Drucks. 17/5523) stellt sie die arbeitsrechtlichen Besonderheiten des kirchlichen und karitativen Diensts grundlegend in Frage. Man gibt sich vollmundig: „Alles in allem sind die Beschäftigten von Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften sowie deren karitativen und erzieherischen Einrichtungen damit Beschäftigte zweiter Klasse“. Das mag nicht allzu sehr verwundern, bedenkt man Herkommen und Programm der Partei.

Der Antrag aber gibt Gelegenheiten sich noch einmal bewusst zu machen, woher das Recht kommt, das nun von einigen so vehement abgelehnt wird, was sein Grund und seine Rechtfertigung ist, und worin seine Chance auch für die Zukunft steckt. Was also ist nun dran an der behaupteten Schlechterstellung der kirchlichen Mitarbeiter gegenüber Kollegen bei säkularen Arbeitgebern?

An dem, was das Christentum ausmacht, kann eine Benachteiligung nicht liegen. Im Gegenteil: Der christliche Glaube weiß um die Bedeutung der Arbeit. Als Gabe Gottes (Prediger 3, 12) ist sie Pflicht und Vorrecht zugleich. Schon unmittelbar nach seiner Erschaffung wurde sie dem Menschen aufgegeben: „Und Gott nahm den Menschen und setzte ihn in den Garten Eden, damit er ihn bebaue und ihn pflege“, heißt es in Genesis Kap. 2, Vers 15. Das Paradies ist ein Paradies der Werktätigen, und so werden die Seligen nicht dem ewigen Müßiggang verfallen, sondern sie werden – so sagt es Jesaja (65, 21) - Weingärten pflanzen und das Werk ihrer eigenen Hände genießen. Arbeit gehört zum erfüllten

irdischen wie himmlischen Leben; durch den Sündenfall kam nicht die Arbeit, sondern allein ihre Mühsal. So ist denn das Leben in Fülle auch ein Leben in Arbeit. Der Faule wird aufgefordert von der Ameise zu lernen (Sprüche 6,6), und zuweilen klingt es hart in unseren Ohren: „Wenn jemand nicht arbeiten will, soll er auch nicht essen“, schreibt der Apostel Paulus an die Gemeinde von Thessaloniki (2. Thess. 3, 10). Vor diesem Hintergrund mutet es vertraut an, wenn auch das Bundesarbeitsgericht betont, dass die Arbeit für den Arbeitnehmer mehr als Broterwerb ist. Sie gestaltet wesentlich sein Leben und bestimmt seine Persönlichkeit.³¹ Das Erfurter Gericht befindet sich hier in besten christlichen Traditionen.

Die Kirchen sind sich dieses Werts der Arbeit stets bewusst geblieben. In den verschiedensten Erklärungen verweisen sie auf ihre Bedeutung und Würde. Sie waren, sind und bleiben Mahner für eine gerechte Lastenverteilung: früher zwischen „Kapital und Arbeit“, heute zwischen „Arbeitgeber und Arbeitnehmer“. Kirche und Arbeit sind also kein Gegensatz – Kirche und Arbeitsrecht sind es bisweilen schon. Die Kirchen beschäftigen in Deutschland – so gehen gängige Schätzungen – mehr als 1,4 Millionen Arbeitnehmer und sind damit insgesamt der zweitgrößte Arbeitgeber nach dem öffentlichen Dienst. Die hohe Zahl der Arbeitnehmer erklärt sich aus dem umfangreichen karitativen Wirken beider Konfessionen. Denn auch wenn keine andere gesellschaftliche Gruppe soviel freiwilliges Ehrenamt mobilisieren kann wie die Kirchen, führt der vielfältige Dienst am Nächsten dazu, dass sie auch Mitarbeiter beschäftigen müssen, die nach eigenem Selbstverständnis vielleicht sehr viel eher Arbeitnehmer zum Ver-

³¹ BAG v. 27.2.1985, BAGE 48, 122 unter Rückgriff auf BAG v. 10.11.1955, BAGE 2, 221.

dienst ihres und ihrer Familien Lebensunterhalts sind als Arbeiter im Weinberg Gottes. Der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst kann in erster Linie wirtschaftliche Interessen mit seiner Arbeit verfolgen, für die Kirchen gilt dies nicht: Sie beschäftigen anders als der weltliche Arbeitgeber ihre Mitarbeiter nicht, um Schätze zu sammeln, die „Motte und Rost zerstören und Diebe einbrechen und stehlen“ (Mt. 6, 20), sondern um ihren Heilsauftrag in dieser Welt zu verwirklichen. Hier können Konflikte entstehen, die auch rechtliche Konsequenzen haben. Der kirchliche Arbeitnehmer darf durch seine Überzeugungen, seine Person und die Art seiner Arbeit nicht ihr Ziel in Frage stellen. Diesen Zielkonflikt zu lösen dienen die Besonderheiten des Arbeitsrechts im kirchlichen Dienst.

Das Arbeitsrecht im kirchlichen Dienst ist in Bewegung. Viele wird dies verwundern: Sind die Kirchen nicht Arbeitgeber wie jeder andere Arbeitgeber auch? Was unterscheidet ein katholisches oder evangelisches Krankenhaus von einem Krankenhaus in kommunaler Trägerschaft, dass es hier arbeitsrechtliche Unterschiede geben muss?

II. Das kirchliche Arbeitsrecht muss auf das kirchliche Proprium hin ausgerichtet sein

Ausgangspunkt des kirchlichen Arbeitsrechts muss die Wahrung des kirchlichen Propriums sein. Dieses hat seinen greifbarsten Ausdruck im Gedanken der kirchlichen Dienstgemeinschaft gefunden. Die durch die Kirche und ihre Gliederungen Beschäftigten bilden eine Gemeinschaft, die für die katholische Kirche in der 1993 von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedeten Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verbindlich beschrieben ist:

„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft)“ (Art. 1 GrO)³²

„Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht von der Dienstgemeinschaft aller aus, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennt und dem dienstlichen Handeln zugrunde legt. Das verpflichtet jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu einer Leistung und Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht werden.“ (Abschn. III.1 der Erklärung zur Grundordnung)

³² S. auch Abschn. 1 der Erläuterungen: „Diesem Ziel [d.h. Dem Auftrag der Kirche] dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden - unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation - eine Dienstgemeinschaft“.

Auf evangelischer Seite finden sich ganz ähnliche Bekenntnisse. In der Präambel des MVG.EKD (und ähnlich in § 2 Abs. 1 der Loyalitätsrichtlinie) heißt es:

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Das hat seinen Grund in theologischen, nicht in juristischen Erwägungen; manche greifen zurück bis auf die Paulusbriefe.³³ Die Rechtsprechung und auch das ganz herrschende Schrifttum akzeptieren dieses Verständnis kirchlicher Dienstgemeinschaft als Datum, dem das Arbeitsrecht Rechnung zu tragen hat. Das BVerfG stellte klar, dass die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen darf, wobei sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben richtet, welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können.³⁴

Der Lackmuestest, den jede Regelung des kirchlichen Arbeitsrechts zu bestehen hat, ist damit die Antwort auf die Frage, ob es dem Schutz dieser kirchlichen Dienstgemeinschaft dient, ob es hilft, den Geist christlicher Nächstenliebe und Verkündung nicht nur in der Tätigkeit selbst, sondern auch ihrer arbeitsrechtlichen Ordnung wahrnehmbar werden zu lassen.

III. *Mutatur, non tollitur* - Dem kirchlichen Arbeitnehmer darf der Schutz nicht genommen, sondern nur gewandelt werden

Das Gesagte darf nicht missverstanden werden. Der staatlich anerkannte Freiraum ist nicht Freistellung zur Beliebigkeit: Den Kirchen ist garantiert, dass für die Gestaltung des kirchlichen Dienstes und seiner arbeitsrechtlichen Ordnung eine Regelungsautonomie besteht, damit sie die besonderen kirchlichen Aspekte in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form verwirklichen können. Dieser Freiraum ist Auftrag, das weltliche Arbeitsrecht an die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes anzupassen. Im jüngsten arbeitsrechtlichen Regelwerk mit einer Exemption des kirchlichen Bereichs, der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung vom 25.6.2001, wird die Kirchenklausel daher wie folgt gefasst:

³³ Zuweilen zitiert wird 2. Kor. 8, 4, wo von der *κοινωνία της διακονίας*, also der Gemeinschaft des Dienstes gesprochen wird. S. auch *Jurina*, ZevKR 29 (1984), S. 171; *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn. 7 ff.

³⁴ BVerfG v. 4.6.1986, BVerfGE 70, S. 138, 165 ff.; vgl. auch *Richardi*, AR-Blattei Abschnitt 960 Kirchenbedienstete, Rn. 9.

„Diese Verordnung findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen schaffen“ (§ 1 Abs. 2)

Dem kirchlichen Arbeitnehmer soll der arbeitsrechtliche Schutz also nicht genommen, sondern nur gewandelt werden.³⁵ Diesem Auftrag zur eigenen Gestaltung haben sich die Kirchen gestellt. Für die katholische Seite geschah dies vor allem durch die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.9.1993.³⁶ Dort sind in Art. 4 die besonderen Loyalitätsobligationen der kirchlichen Mitarbeiter beschrieben, Art. 6 erkennt die Koalitionsfreiheit kirchlicher Dienstnehmer an, Art. 7 bildet die Grundlage für die Beteiligung der Mitarbeiter an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen entsprechend den Regelungen des Dritten Wegs, Art. 8 garantiert ein Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung. Ein Pendant zur Grundordnung bei den evangelischen Kirchen wurde im Jahr 2005 promulgiert.

Dieses Verständnis kann ganz praktische Folgen haben, etwa im Hinblick auf das Letztentscheidungsrecht des Bischofs im Dritten Weg. Der Bischof kann also nicht einfach als Dienstgeber verstanden werden, wie es das Bundesarbeitsgericht zurecht im Hinblick auf die Richtigkeitsgewähr kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen betont hat: „Und was die von der Revision heraufbeschworene Letztentscheidung des Bischofs anbelangt, so übersieht die Kl., daß der Bischof nicht Sachwalter nur der Kirchenleitung als Dienstgeber ist, sondern der gesamten Dienstgemeinschaft. Seine Entscheidung muss nach eigenem Selbstverständnis sowohl den Interessen der Kirchenleitung als auch denen der Mitarbeiter Rechnung tragen. Dies folgt gerade aus dem von der Kl. für sich in Anspruch genommenen Can. 231 § 2 CIC, der die Kirchenleitung zu einer angemessenen Alimentierung ihrer Mitarbeiter verpflichtet“³⁷. Gerade deshalb muss es gesichert sein, dass der Bischof auch nicht *in praxi* als Dienstgeber entscheidet, sondern sich in seinem Gebrauch des Letztentscheidungsrechts an den Interessen der Dienstgemeinschaft insgesamt orientiert. Das kirchliche Arbeitsrecht lebt auch davon, wie es gelebt wird.

³⁵ Dies entspricht durchaus auch dem traditionellen Verständnis des kirchlichen Arbeitsrechts. In einem nicht veröffentlichten Rechtsgutachten des Kirchenrechtlichen Instituts der EKD v. 18.9.1951 kam Smend zu dem Ergebnis: „Die vom Bund zu erlassenden Betriebsverfassungsgesetze sind kein allgemeines Gesetz iS des Art. 137 Abs. 3 WRV. Jedoch sind die Kirchen als verpflichtet anzusehen, kirchengesetzlich eine Regelung des Rechts ihrer Arbeitnehmer auf Beteiligung und Mitbestimmung in den Betrieben und Verwaltungen zu schaffen.“

³⁶ Abgedruckt in NJW 1994, S. 1394; dazu *Diitz*, NJW 1995, S. 1369.

³⁷ BAG v. 28.01.1998 - 4 AZR 491/96, *AP AVR Caritasverband § 12 Nr. 11 unter Berufung auf Thüsing*, RdA 1997, 163, 169. *Bestätigt* BAG v. 22.7.2010 - 6 AZR 847/07, NZA 2011, 634-; *hierzu Thüsing*, BB 2011, 190.

IV. Das kirchliche Arbeitsrecht ist verfassungsrechtlich geschützt und europarechtlich nicht in Frage gestellt

Wiederum ist in den vorangegangenen Ausführungen eine nächste These mit angesprochen: Das kirchliche Arbeitsrecht ist verfassungsrechtlich geschützt und europarechtlich gefährdet.

- *Verfassungsrechtlich geschützt*, denn den Religionsgemeinschaften ist mit Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ein Selbstbestimmungsrecht zugewiesen, das auch auf die arbeitsrechtliche Beziehung zu den durch sie Beschäftigten durchschlägt: Die Kirchen haben das Recht zur Ordnung „der eigenen Angelegenheiten“, und dazu gehören auch die kirchlichen Arbeitsverhältnisse.³⁸ Daher muss bei der Wertung, ob ein wichtiger, zur Kündigung berechtigender Grund vorliegt, ob ein Streik erlaubt ist, oder in welcher Form betriebliche Mitbestimmung möglich ist, der Besonderheit eines Arbeitsverhältnisses zur Kirche Rechnung getragen werden. Hieran wird sich auch in naher Zukunft nichts ändern. Der Verfassungskompromiss, der nun schon über 85 Jahre währt, ist eine tragfähige Grundlage auch für die künftige Entwicklung. Konkret heißt dies: Es ist „grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen [ist], verbindlich zu bestimmen, was ‚die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert‘, was ‚spezifisch kircheneigene Aufgaben‘ sind, was ‚Nähe‘ zu ihnen bedeutet, welches die ‚wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre‘ sind und was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen ist“³⁹. Denn zu all dem bedarf es des *sentire cum ecclesia*; das kann von einem weltlichen Gericht nicht verlangt werden. Die Autonomie und die aus ihr resultierenden kirchlichen Vorgaben dürfen sich allerdings nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung stellen, wie das allgemeine Willkürverbot, die Wahrung der guten Sitten und den *ordre public*. Diese Begrenzung - der Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung - findet sich nicht ausdrücklich im Wortlaut der Verfassung, die als Schranke nur die allgemeinen Gesetze benennt, entspricht jedoch gewohntem Muster zur Abgrenzung und Akzeptanz anderer Rechtskreise. Auch die neuste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt dies nicht in Frage.⁴⁰

- *Europarechtlich nicht in Frage gestellt*, denn anders als der Antrag der Linken es suggeriert, erkennt das Europarecht sehr wohl Bedeutung und Eigenständigkeit der Kirchen an. So ist etwa anerkannt, dass Art. 9 Abs. 1 EMRK nicht nur die individuelle Religionsfreiheit schützt, sondern daraus auch der Schutz der kollektiven Religionsfreiheit abzuleiten ist.⁴¹ Denn die Ausübung der Religionsfreiheit erfolgt

³⁸ Grundlegend BVerfG v. 4.6.1985, BVerfGE 70, S. 138, 165.

³⁹ BVerfG v. 4.6.1985 - 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, BVerfGE 70, 138.

⁴⁰ S. BAG v. 8.9.2011 - 2 AZR 543/10.

⁴¹ *Grabenwarter*, Europäische Menschenrechtskonvention, 3. Aufl. 2008, S. 241; *Meyer-Ladewig*, HK-EMRK, 2003, Art. 9 Rn. 5; *Frowein/Peukert-Frowein*, EMRK, 2. Aufl. 1996, Art. 9 Rn. 9; auch Europäische Kommission für Menschenrechte, E

typischerweise in Gemeinschaft mit anderen, und auch der Wortlaut des Art. 9 Abs. 1 EMRK nimmt ausdrücklich auf diese Gemeinschaft und beispielsweise Gottesdienste Bezug.⁴² Die Loyalitätspflichten des kirchlichen Diensts werden auch nicht durch die Entscheidungstrias *Schüth*, *Obst*) und *Siebenhaar* des EGMR in Frage gestellt.⁴³ Sie fordern vom nationalen Gericht in erster Linie eine nachvollziehbare Abwägung im Hinblick auf den Eingriff in Art. 8 und 9 EMRK. Hier ging es jeweils um Kündigungen durch religiöse Einrichtungen. Die Kündigung eines Mormonen wegen Ehebruchs wurde gebilligt (*Obst*), ebenso die Kündigung einer Erzieherin im evangelischen Kindergarten, weil Sie Einführungs- und Grundkurse in einer – recht zweifelhaften nicht christlichen Gruppierung hielt (*Siebenhaar*). Nicht gebilligt wurde die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die eine Kündigung eines Organisten im katholischen Dienst wegen Wiederverheiratung nach Scheidung (*Schüth*).

Bei aller Verschiedenheit: Festzustellen ist, dass alle zu untersuchenden Urteile im Grundsatz der deutschen Rechtstradition verhaftet bleiben. So wird jeweils auf die entsprechenden Loyalitätspflichten abgestellt und der Sachverhalt, insbesondere im Fall *Schüth*, auch durchaus unter diese subsumiert. Ein Verlangen nach einer grundlegenden Änderung der deutschen Rechtsprechung, etwa im Rahmen einer allumfassenden arbeitsgerichtlichen Prüfungskompetenz, kann der Rechtsprechung des EGMR also schon deswegen nicht entnommen werden. Auch verlangen alle drei Urteile besondere Nachweise der deutschen Jurisprudenz bezüglich einer korrekt erfolgten Abwägung. Dass eine solche Darlegungspflicht also vom EGMR postuliert werden sollte, darf wohl als gesichert betrachtet werden. Weiterhin beurteilt die Kammer allerdings auch jeweils den Inhalt der einzelnen Loyalitätsverpflichtungen als akzeptabel. Dies zeigt, dass der EGMR sich also eine Prüfungskompetenz herauszunehmen scheint, die der deutschen Rechtstradition zumindest nicht vollständig entspricht.

V. Das kirchliche Arbeitsrecht - ein bewährter Weg, den es weiterzugehen gilt

Die letzte These ist eine Summa: Das ganze kirchliche Arbeitsrecht ist ein bewährter Weg, den es weiterzugehen gilt. Ausgliederung aus dem kirchlichen Dienst ist kein Königsweg, sondern kann nur Notausgang sein für ein sonst nicht mehr zu bewältigenden Kostendruck. Denn dass die verfassungsrechtlich gebotenen Modifikationen des allgemeinen Arbeitsrechts hinnehmbar für den kirchlichen Arbeitnehmer sind, ja der kirchliche Dienst in verschiedener Hinsicht ein attraktiver Arbeitgeber ist, der wichtige Vorzüge gegenüber dem weltlichen Arbeitgeber hat, lässt sich auch in der Praxis bele-

gen: Die Sozialplanpflichtigkeit etwa kennt in § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO nicht den Schwellenwert der §§ 111 ff. BetrVG, jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf die durch die KODA festgelegten Arbeitsbedingungen, nicht allein die gewerkschaftlich organisierten. „Tariflose Zustände“ einseitiger Entgeltfestsetzung durch die Arbeitgeberseite gibt es nicht. Wer nur TVöD und kirchliche Vergütungsgruppe gegenüberstellt, und bei einzelnen Vergütungsgruppen Defizite auf kirchlicher Seite feststellt⁴⁴, der wählt den falschen Vergleichsparameter, denn viele Tätigkeiten des kirchlichen Dienstes werden, wenn sie bei anderen Arbeitgebern verrichtet werden, nicht nach TVöD vergütet. Eben deshalb ist für einen kirchlichen Arbeitgeber, der verstärktem Kostendruck ausgesetzt ist, der Schritt ins weltliche Arbeitsrecht zuweilen erwägenswert, vielleicht sogar geboten. Hier darf nicht allzu leicht Abstand von dem genommen werden, was sich als Grundlage des kirchlichen Dienstes im Großen und Ganzen doch gut bewährt hat. Auch hier gilt: Den Freiraum, den Arbeitsrecht und Verfassungsrecht geben, sollte weiterhin von den Kirchen genutzt werden.

VI. Ausblick

Ob das große Engagement der Kirchen nicht zuletzt im sozialen Bereich auch in Zukunft sinnvoll ist, entscheidet freilich weder das Verfassungsrecht, noch das Arbeitsrecht, sondern die Art und Weise, wie die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst ihre Aufgabe begreifen und ausfüllen. Die Wahrung des kirchlichen Propriums ist Aufgabe der Kirche und ihrer Mitarbeiter, nicht des Staates. Dieswer freilich muss den rechtlichen Rahmen setzen, innerhalb dessen sich kirchlicher Dienst realisieren kann. Betrachtet man das Gros der arbeitsrechtlichen Judikate, so zeigt sich, dass die Gerichte nach wie vor bereit sind, die sich aus dem kirchlichen Selbstverständnis ergebenden Besonderheiten soweit wie möglich zu berücksichtigen - und dies, wie es scheint, nicht allein wegen der uneinnehmbaren Bastion des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV, sondern aus dem ernsthaften Bemühen heraus, den Kirchen keine Fesseln anzulegen, die sie in der Erfüllung ihres Sendungsauftrags und ihrer der gesamten Gesellschaft nutzenden karitativen Arbeit unzumutbar behindern könnten. Das ist gut so und macht Mut für die Zukunft.

7805/77, DR 16, 68, 70 (Church of Scientology); E 7865/77, DR 16, 85.

⁴² Vgl. auch *Walter*, Religionsverfassungsrecht, S. 353f.

⁴³ *Schüth* - Urteil v. 23.09.2010 – Az. 1620/03, EuGRZ 2010, 560), *Obst* - Urteil v. 23.09.2010 – Az. 425/03, EuGRZ 2010, 571) und *Siebenhaar* - Urteil v. 03.02.2011, Az. 18136/02.

⁴⁴ S. *Kühling*, AuR 2001, S. 146, 149.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)832

15. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Rolf Lodde, Freiburg

I. Einleitung

„Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag der Kirche.“ In der jeweiligen Einrichtung selbst „muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß“ (Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst 1993, 8). Das Selbstverständnis kirchlicher Einrichtungen ist es, das den Grund für die spezifische Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abgibt (Positionierung des Diözesanen Ethikrates im Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., Gerechter Lohn für hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen und Diensten, September 2011, 3).

In Kirche und Caritas stehen sich nicht Lohn- und Gewinnmaximierer gegenüber. Es ist aus christlich ethischer Überzeugung gemeinsames Ziel, das Wohl der zu betreuenden Menschen zu gewährleisten, aber auch gute Arbeitsbedingungen und die Zukunft der Einrichtungen sowie der Arbeitsplätze sicher zu stellen. Die Höhe der Vergütung soll einerseits keine Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Anbietern herbeiführen. Andererseits dürfen daraus auch keine Wettbewerbsnachteile entstehen. Nicht der Preis allein darf im Wettbewerb entscheidend sein, vielmehr muss die Qualität des Angebots einer Einrichtung im Zentrum stehen.

II. Der Dritte Weg – kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen

Die großen Kirchen haben sich für den sogenannten Dritten Weg entschieden. So kann bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ein Interessenausgleich zwischen den Mitarbeitern und den Dienstgebern sichergestellt und gleichzeitig die religiöse

Dimension des kirchlichen Dienstes berücksichtigt werden. Innerhalb des Dritten Weges werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse durch paritätisch besetzte Kommissionen nach verbindlichen kircheneigenen Ordnungen festgelegt. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes ist besetzt mit demokratisch gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite und beschließt das Arbeitsvertragsrecht in den caritativen Einrichtungen und Diensten. In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer vertreten, ohne dass die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Verband oder einer Gewerkschaft erforderlich ist.

Der Dritte Weg geht – bei allen Praxisproblemen, die zu bewältigen sind, – von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Mitarbeitern und von Dienstgebern, einer gleichberechtigten und gleichgewichtigen Vertretung jeder Seite im Sinne einer Parität, einer fairen und verantwortlichen Verhandlungskultur ohne Arbeitskampf und des im kirchlichen Recht verankerten Prinzips der Lohngerechtigkeit aus. Dies erkennt auch das BAG an (siehe bereits BAG vom 28.01.1998 – 4 AZR 577/96; ausführlich Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006, 56ff., Thüsing, Das kirchliche Arbeitsrecht im System des gesetzlichen Mindestlohns – Vorschläge zur Ergänzung der Entwürfe AEntG/MiArbG, Gutachten 2008, 2f.)

Dies ist vor dem Hintergrund der voranschreitenden Professionalisierung, insbesondere durch eine Stärkung der Unterstützung beider Seiten durch juristisches Personal, regelmäßige Schulungen/Fortbildungen sowie nach einer Befragung der Mitarbeiterseite in der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kom-

mission angepassten Freistellungskontingenten ab 2013 zu sehen.

III. Im Einzelnen

Für die Bedeutung der Kirchenautonomie in kirchlichen Arbeitsverhältnissen ist die Entscheidung des BVerfG vom 04.06.1985 (– 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 865/84 – BverfGE 70, 138) weiterhin grundlegend, ein grundrechtsfreier Bereich besteht gerade nicht.

Auch die Rechtsprechung des EGMR vom 23.09.2010 und vom 03.02.2011 in den Beschwerdeverfahren „Schüth“, „Obst“ und „Siebenhaar“ (– 1620/03 – NZA 2011, 279; – 4254/03 – NZA 2011, 277; – 18136/02 – EzA § 611 BGB 2002 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 17) hat den kirchlichen Freiraum weitgehend unangetastet gelassen.

Zuletzt mindert das Europäische Antidiskriminierungsrecht die Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nicht. Vielmehr gebietet Art. 17 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, den Status der Kirchen zu achten und nicht zu beeinträchtigen. Deshalb kann und muss Art. 4 der RL 2000/78/EG entsprechend ausgelegt werden. Das gilt auch für § 9 AGG, die Umsetzung in deutsches Recht (Fischermeier, Thesenpapier Eichstätt, 2012).

In ihrem Antrag behauptet die Fraktion DIE LINKE, es gäbe ein Arbeitsrecht „zweiter Klasse“ für 1,3 Millionen Beschäftigte in den Kirchen und ihren Einrichtungen, also in Caritas und Diakonie. Das Sonderarbeitsrecht der Kirchen ermögliche niedrigere Löhne auf dem Markt für soziale Dienstleistungen und verzerre den Wettbewerb. Auch heißt es, das man sich „von der Bindung an Tarife des öffentlichen Dienstes gelöst und Vergütungsordnungen beschlossen“ habe, „die von diesen Tarifen unabhängig“ seien.

Diese Argumente sind falsch. Die LINKE hat schon nicht die Ablösung des „Leittarifs BAT“ zur Kenntnis genommen, der durch Spartentarife ersetzt wurde. Weiter besteht im Bereich der sozialen Dienstleistungen ein stärker werdender Gewerkschaftswettbewerb: Allen voran Marburger Bund und ver.di. Die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (kurz: AVR Caritas) bauen auf den marktrelevanten Bestandteilen des TVöD auf. Im Bereich der Ärzte wurde der Tarifvertrag des Marburger Bundes zu Grunde gelegt. So entspricht die Anlage 30 zu den AVR im Grundsatz dem Abschluss des MB/VKA oder Anlage 33 zu den AVR im Grundsatz dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Sozial- und Erziehungsdienst. Hinzu kommen Caritas spezifische Regelungen wie beispielsweise Exerziententage, Zulagen und seit 2012 eine leistungsorientierte Vergütung und/oder eine Sozialkomponente durch Dienstvereinbarung. Finanziell besonders bedeutsam ist die zusätzliche betriebliche Altersversorgung, die im Gegensatz zur tarifvertraglichen Regelung Dienstgeber finanziert ist. Mitarbeiter der Caritas müssen keine Eigenbeteiligung leisten. Damit bleibt die Caritas bei zugenommenem Wettbewerbsdruck auf dem Sozialmarkt im Rahmen ihrer Tarifpolitischen Leitlinien aus dem Jahr 2007 (siehe ausführlich unter

<https://caritas-dienstgeber.de/service/glossar.html>), die die grundlegende ethische Orientierung für das Arbeits- und Tarifrecht der Caritas darstellen.

Dass die AVR sogar günstigere Regelungen haben können als die konkurrierenden Tarifverträge, zeigt die jüngste Entscheidung des BAG vom 22.02.2012 – 4 AZR 24/10. Nach dem Verkauf einer kirchlichen Einrichtung an ein privates Unternehmen dürfen die Beschäftigten nicht nach einem für sie ungünstigen Tarifvertrag bezahlt werden. Für die Arbeitnehmer gelten weiterhin die für sie günstigeren kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien fort. Geklagt hatten langjährig in einem Krankenhaus im nichtärztlichen Dienst Beschäftigte, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind. In den konkreten Fällen ging es um eine höhere Entlohnung, einen zusätzlichen freien Tag sowie um die Zahlung von Urlaubsgeld.

Die als Anlage beigefügten Tarifvergleiche zeigen nach wie vor auf, dass die AVR Caritas im Wesentlichen dem Niveau des TVöD entsprechen und in der Regel über dem liegen, was im nicht-kirchlichen, freigemeinnützigen oder gewerblichen Bereich aufgrund von Tarifverträgen bezahlt wird. Dies gilt insbesondere für die Tarifvergleiche mit Zusatzversorgung und Zulagen, aber auch in der Regel für die Tarifvergleiche ohne Zusatzversorgung und Zulagen.

Nach alledem stellen die im Dritten Weg in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelten AVR Caritas ein gutes, wenn nicht sogar sehr gutes Ergebnis im Sinne der Beschäftigten dar. Dies ist auch ein Indiz dafür, dass in den arbeitsrechtlichen Kommissionen ein angemessener Interessenausgleich stattfindet und nicht eine Gruppe einseitig ihre Interessen durchsetzen kann. Mehr als fraglich ist, ob dieses Ergebnis verbunden mit einer Tarifbindung im Dritten Weg von mindestens 80 Prozent unter den Bedingungen des Zweiten Wegs (negative Koalitionsfreiheit, geringer Organisationsgrad der Beschäftigten in Gewerkschaften beziehungsweise der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden) ebenso erreicht werden könnte. Die Mitgliedschaft im Deutschen Caritasverband verpflichtet den jeweiligen Rechts-träger nämlich zur Übernahme und Anwendung der Grundordnung. Dem betroffenen Rechtsträger steht es insofern nicht frei, die kirchliche Arbeitsrechtsordnung abzustreifen, will er seine Mitgliedschaft im Caritasverband nicht zur Disposition stellen (Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes – K 09/11 vom 16.12.2011).

IV. Institutioneller Vergleich mit dem Tarifvertragssystem: Der Dritte Weg und das Tarifvertragssystem sind gleichwertig

Es besteht eine Vielzahl von Tarifverträgen (Branchen-, Flächen- oder Haustarifverträge), die von unterschiedlichen Vertragspartnern (DGB- oder Sparten-Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Einzelunternehmen) ausgehandelt werden. Der Organisationsgrad und damit die Akzeptanz der Gewerkschaft ist je nach Branche, Beruf oder Region unterschiedlich ausgeprägt. Kennzeichen des Verfahrens sind vielfältige freie Interaktionsformen, eher selten Streiks in der Breite und zunehmend tariffreie Zonen mit der Folge zunehmender staatli-

cher Regulierung über Mindestlöhne (jüngstes Beispiel für die Sozialbranche: Mindestlohn in der Pflege).

Der für die Kirche maßgebliche Grundsatz der Lohn-gerechtigkeit steht in einem Spannungs-verhältnis zur Vertragsgerechtigkeit, wie er für das Tarifver-tragssystem maßgeblich ist (Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 5. Aufl. 2009). Ziel der AVR war und ist es – im Gegensatz zu den Mindestbedingungen eines Tarifvertrages – *angemessene* Arbeitsbedingungen zu erzielen.

Moderne Konfliktlösungsmechanismen setzten nicht auf (Arbeits)“Kampf“, sondern auf Vergleich, Media-tion, Schlichtung oder paritätische Kom-missionen. Die Schlichtungsabkommen der Branchenverbände mit den Gewerkschaften orientieren sich an einer Mustervereinbarung, dem sogenannten Margarethenhof-Abkommen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) aus dem Jahr 1954. Ein Schlichtungsabkommen sollte demnach vier Punkte enthalten: Friedenspflicht – Automatik – Parität – Unverbindlichkeit. Die meisten Branchen weichen aber vom Vorbild ab. Die Schlichtungsvereinbarung der Metall- und Elektroindustrie enthält etwa eine verkürzte Friedenspflicht und verzichtet auf den Automatismus. Oder die Chemische Industrie hat die Verbindlichkeit des Schlichterspruchs bei einstimmiger oder mehrheitlicher Annahme vereinbart.

Vieles spricht dafür, dass das wirtschaftsfriedliche Modell der Zwangsschlichtung, das auch in der Einigungsstelle der weltlichen Betriebsverfassung Erfolge erzielt, als Alternative zum Tarifsystem gleichwertig ist. Das „geschlossene System“ der Kirche rechtfertigt eine „innerbetriebliche“ Friedenspflicht – eine Verhandlungskultur ohne Kampf. Auch die Gewerkschaften kennen inner-betrieblich ebenfalls nur eine „Friedensordnung“ (§ 74 Abs. 2 BetrVG). Sachliche Argumente, konstruktiver Dialog und im Konfliktfall die Entscheidung des erweiterten Vermittlungsausschusses können als „committée bargaining“ wegen der Sachnähe der Akteure als gleichwertige Instrumente gesehen werden.

Sowohl dem Tarifsystem als auch dem Dritten Weg stehen jedoch ein „dritter Verhandlungspartner“ im Sozialmarkt entgegen: Die Refinanzierer. Sie erschweren unabhängige Tarifverhandlungen und berechnete Teilhabe der Mitarbeiter am Wirtschaftswachstum.

V. Fazit / Ausblick

Ziel des Antrags der Fraktion DIE LINKE soll es sein, die Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen zu stärken. Zu diesem Zweck soll Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV ausgehöhlt werden und u. a. das Streikrecht eingeführt werden. Hierfür besteht weder ein Bedürfnis, noch kann dieses Ziel mit den vorgeschlagenen Gesetzes-änderungen erreicht werden.

Das Bedürfnis fehlt, weil die Arbeitsrechtliche Kommission als Tarifpartei im materiellen Sinn zu verstehen ist. Sie schafft angemessene Arbeitsbedin-gungen, keine Mindestbedingungen. Auch der Inhalt

der AVR wurde modernisiert und geänderten Anfor-derungen angepasst. Er liegt im Gesamtniveau der Arbeitsbedingungen oberhalb vergleichbarer tarifli-cher Regelungen.

Auch das Ziel kann so nicht erreicht werden. Es gelingt im Zweiten Weg immer weniger, die „weißen Flecken der Tariflandschaft“ zu verringern bzw. wenn überhaupt, besteht eine Tarifbindung oftmals nur noch durch Verweis auf einen Tarifvertrag. Lohnuntergrenzen, Mindestlöhne o. ä. können hel-fen, den Wettbewerb wieder stärker über Qualität als über Tarife zu führen.

Das Ziel materieller Gerechtigkeit ist durch eine Kommission am ehesten zu erreichen. Lohnuntergrenzen im Sozialmarkt dürfen nicht ohne die Caritas festgesetzt werden. Für alle Branchen, in denen Gremien des Dritten Weges Arbeitsbedingungen festsetzen, müsste eine Kommission der Tarifpartner entsprechend der Pflegebranche erweitert werden. In der Pflegebranche ist es gelungen, Arbeitsbedin-gungen durch kollektiv ausgehandelte Regelungen unter Einbeziehung von Tarifpartnern und Partnern des Dritten Weges, zu vereinbaren. In der Pflegebranche standen damit unterschiedliche, verfassungsrechtlich gleichrangig geschützte Instrumentarien zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen nebeneinander (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 16/11669, 22).

Anlagen: Tarifvergleiche

Zusammenfassende Bewertung

Die folgenden Tarifvergleiche berücksichtigen neben den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR Caritas) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund und Gemeinden (TVöD) eine Auswahl von Tarifwerken anderer freigemeinnütziger Träger (verschiedene AWO-Tarifverträge, DRK Reformtarifvertrag) sowie aus dem privat-gewerblichen Bereich (Helios, Sana), die allesamt mit ver.di geschlossen wurden.- Deutlich wird, dass aufgrund der politisch gewollten Wettbewerbssituation der TVöD mitt-lerweile nur einer unter vielen Tarifverträgen ist. Selbst diese Gegenüberstellung ist in doppelter Hin-sicht unvollständig: Zum einen kann nicht abgebil-det werden, dass auf dem Sozial- und Gesundheitsmarkt in einem immer größeren Ausmaß Arbeitsbedin-gungen in Haustarifverträgen festgelegt werden. Zum anderen werden insbesondere im gewerblichen Bereich verstärkt individualvertragliche Vereinba-rungen geschlossen, in denen das tarifvertraglich vereinbarte Vergütungsniveau zumeist nicht erreicht wird.

Es gibt mehr als eine Standardmethode, Tarifverglei-che zu erstellen. Bei einem Tarifvergleich ist wich-tig, dass die Annahmen transparent und nachvoll-ziehbar sind. Bei dem vorliegenden Tarifvergleich wird jeweils die Jahresbruttovergütung in der Ein-gangs- und Endstufe einmal ohne Zusatzversorgung (ZVK) und Zulagen sowie einmal mit Zusatzversor-gung (ZVK) und Zulagen dargestellt. In den Verglei-chen ohne ZVK und Zulagen sind also nur das Ta-bellenentgelt und die Jahresonderzahlung enthal-ten. In den Vergleichen mit ZVK und Zulagen sind zudem tariflich gewährte Zulagen sowie die betriebli-che Zusatzversorgung fürs Alter berücksichtigt. Die

WSI-Methode, die nur auf das Tabellenentgelt abstellt, lässt viele finanzielle Leistungen wie Jahressonderzahlung, Zusatzversorgung und tariflich gewährte Zulagen unberücksichtigt, die aber für den Beschäftigten ein höheres Einkommen bedeuten und daher alles andere als unerheblich sind. Das macht zum Beispiel bei der Jahressonderzahlung einen Betrag zwischen 60 und 90 Prozent eines Bruttomonatsgehaltes aus.

Die Tarifvergleiche zeigen, dass die AVR Caritas im Wesentlichen dem Niveau des TVöD entsprechen und in der Regel über dem liegen, was im nicht-kirchlichen, freigemeinnützigen oder gewerblichen Bereich aufgrund von Tarifverträgen bezahlt wird. Dies gilt insbesondere für die Tarifvergleiche mit ZVK und Zulagen, aber auch in der Regel für die Tarifvergleiche ohne ZVK und Zulagen.

So liegt die Vergütung entsprechend der AVR Caritas in den vorliegenden Tarifvergleichen für *Erzieher, Sozialpädagogen und Pflegefachkräfte* mit und ohne ZVK und Zulagen in der Eingangs- wie Endstufe auf der Höhe des TVöD bzw. leicht darüber. Im Vergleich zu den Tarifvergütungen anderer gemeinnütziger und privater Träger liegt sie sogar deutlich darüber.

Im vorliegenden Vergleich für *ungelernte Hilfskräfte*, die beispielsweise im Hauswirtschafts- und Reinigungsbereich arbeiten, liegt die Vergütung gemäß AVR Caritas in Eingangs- wie Endstufe mit und ohne Zulagen deutlich über dem Vergütungsniveau des TVöD und den anderen freigemeinnützigen und privat-gewerblichen Tarifen. In der Endstufe mit ZVK und Zulagen beträgt der Unterschied durchgehend über 20 Prozent.

Angesichts der insbesondere im privat-gewerblichen Bereich üblichen (und rechtlich zulässigen) Gründung von Servicegesellschaften mit eigenen, in der Regel niedrigeren Tarifvereinbarungen (oder sogar unter Anwendung entsprechender Mindestlohnvereinbarungen), stellt dies die kirchlichen Einrichtungen im Wettbewerb zunehmend vor Herausforderungen.

Die Vergütung von *Pflegehilfskräften* liegt in den AVR Caritas in der Eingangsstufe ohne ZVK und Zulagen leicht unterhalb der Vergütung des TVöD (0,2 Prozent). Vergleicht man jedoch die tatsächlich in der Eingangsstufe gezahlten Vergütungen mit ZVK

und Zulagen, so liegt das Jahresentgelt in den AVR um 1,2 Prozent leicht über dem Niveau des TVöD und auch dem der anderen Träger. Die jetzt eingestellten Pflegehilfskräfte finden sich also in dieser vergleichsweise hohen Eingangsstufe wieder. Wegen des Wettbewerbsdrucks in der Altenhilfe wurde allerdings die Endstufe gegenüber der alten AVR-Caritas Regelung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nach intensiven Debatten mit $\frac{3}{4}$ Mehrheit vor kurzem abgesenkt. Einrichtungen in privat-gewerblicher Trägerschaft nehmen in der Altenhilfe stetig zu, während der Marktanteil der öffentlichen Träger sinkt. Laut der aktuellen Pflegestatistik 2009 ist der Marktanteil der öffentlichen Träger im stationären Bereich bezogen auf die Zahl der Heime auf 5,4 Prozent und bezogen auf die Zahl der Heimplätze auf 6,8 Prozent gesunken. Aufgrund der Stufenlaufzeiten kommt die Änderung erst in 15 Jahren voll zur Geltung. Sie ist auch nur für diejenigen Beschäftigten relevant, die sich nicht durch Qualifizierungsmaßnahmen fortbilden und 15 Jahre lang als Pflegehilfskraft arbeiten. Da die Verweildauer von Altenpflegekräften im Beruf laut diverser Untersuchungen aber im Durchschnitt deutlich unter 10 Jahren liegt, ist davon auszugehen, dass nur ein geringer Prozentsatz der beschäftigten Pflegehilfskräfte von der kürzlich abgesenkten Endstufe betroffen ist.

Der vorgenommene Tarifvergleich zeigt, dass die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsbedingungen keinen Vergleich mit den Tarifverträgen zu scheuen brauchen: Die AVR der Caritas liegen in der Regel im oberen Bereich der Vergleichswerte und stellen ein gutes Ergebnis insbesondere auch im Interesse der Beschäftigten dar. Dies ist auch ein Indiz dafür, dass in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ein angemessener Interessenausgleich stattfindet und nicht eine Gruppe einseitig ihre Interessen durchsetzen kann. Hinzu kommt eine Tarifbindung im Dritten Weg von mindestens 80 Prozent. Ob vergleichbar gute Ergebnisse im Tarifvertragssystem unter gänzlich anderen Rahmenbedingungen (negative Koalitionsfreiheit, geringer Organisationsgrad der Beschäftigten in Gewerkschaften bzw. der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden, fehlende Erfahrung in Arbeitskämpfen usw.) ebenso erreicht werden könnten, ist mehr als fraglich.

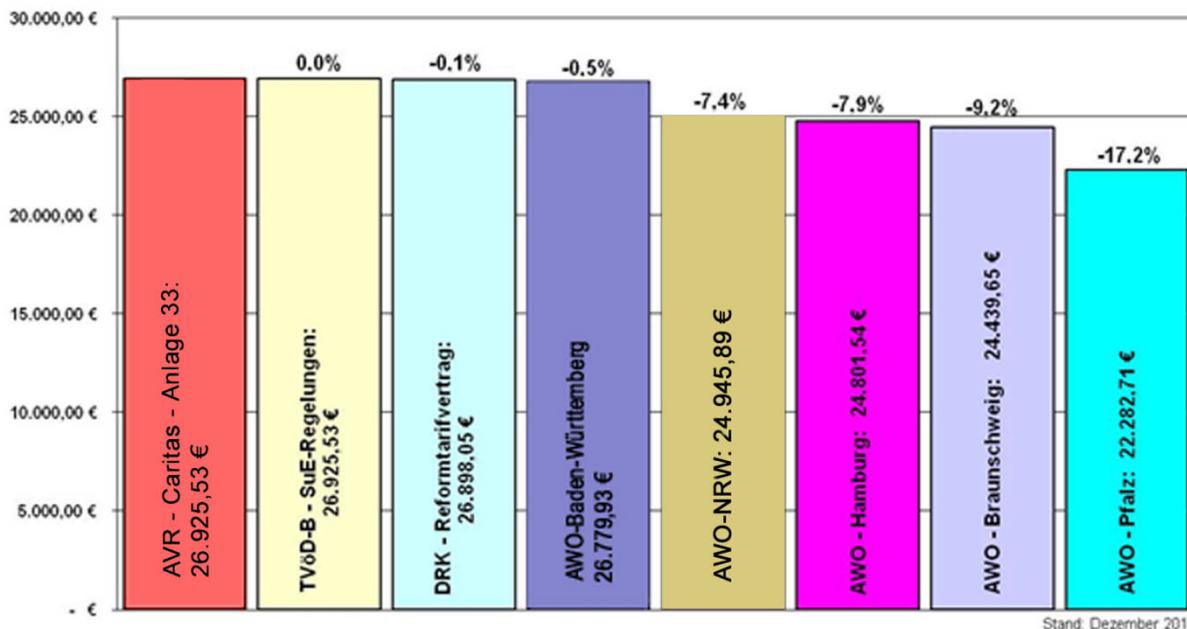
Tarifvergleich Erzieher in den AVR Caritas mit anderen ver.di-Tarifen

Tabelle mit Eckwerten der berücksichtigten Tarifwerke

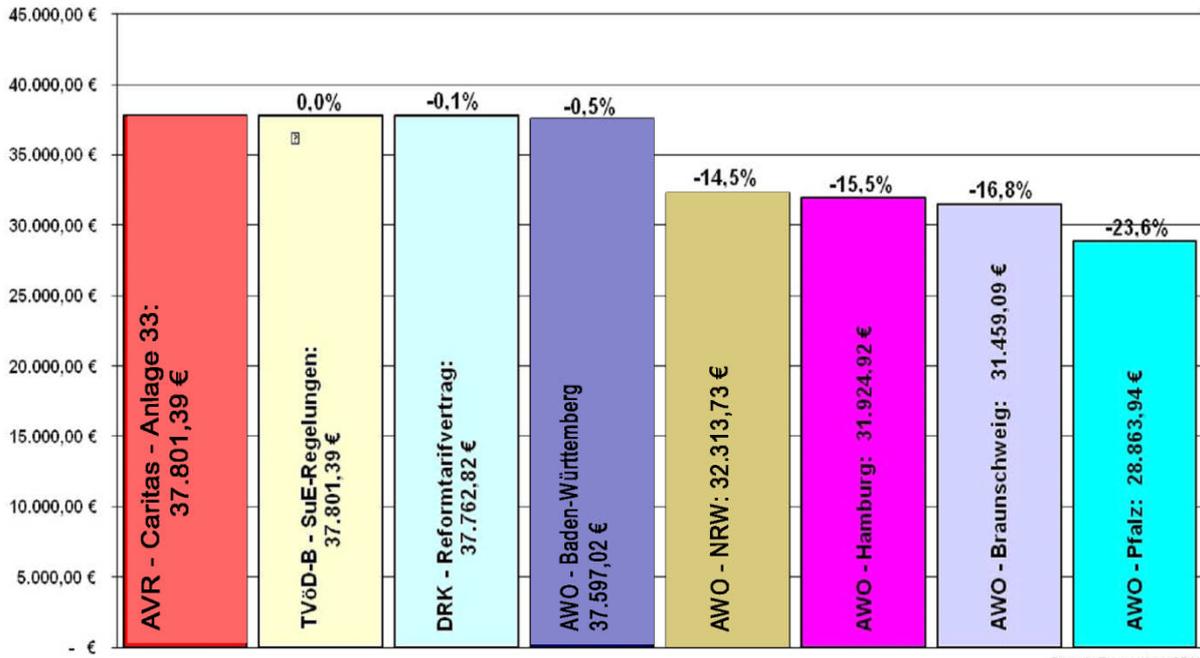
	AVR-Caritas	TVöD-B	TV AWO NRW	TV AWO Braunschweig	TV AWO Pfalz	TV AWO Hamburg	TV AWO BW	DRK-Reformtarifvertrag
Laufzeit des Tarifvertrages		29.02.2012	30.06.2012	30.09.2012	31.03.2012	31.12.2010	31.05.2012	31.12.2011
Gültigkeit der Tabelle - seit	01.08.2011	01.08.2011	01.01.2011	01.03.2011	01.04.2011	01.12.2009	01.08.2011	01.01.2011
Arbeitszeit pro Woche	39	39	39	38,5	39	39	38,5	39
durchschn. Kinderzahl pro Mitarbeiter								
Entgeltgruppe (Eingruppierung)	S 6	S 6	EG 6	EG 6	EG 6	EG 6	S 6	S 6
Regelvergütung Eingangsstufe	2.087,25 €	2.087,25 €	1.933,79 €	1.945,67 €	1.856,89 €	1.922,60 €	2.060,53 €	2.085,12 €
Regelvergütung Endstufe	2.930,34 €	2.930,34 €	2.504,94 €	2.504,50 €	2.405,33 €	2.474,80 €	2.892,83 €	2.927,35 €
Jahressonderzahlung	90,0%	90,0%	90,0%	40,0%	0,0%	90,0%	83,0%	90,0%
Sonstige Zulagen			100,00 €					
Leistungsentgelt	1,5%	1,5%						
Zusatzversorgung (KZVK) - Sätze variieren (Wenn Anspruch besteht, wird mit 4% gerechnet)	4,0%	4,0%	4,0%					
ggf. Eigenanteil der Mitarbeiter (wird im Vergleich von den 4% abgezogen)		1,41%						
sonstige Regelungen für Zusatzversorgung (nicht im Vergleich berücksichtigt)				ja	ja	ja	ja	
Sonstige Bemerkungen			Zulage (100 Euro) für Erzieher in der EG 6 bis zur Neuregelung der Eingruppierung - Sonderregelungen für den Servicebereich: Um 20% abgesenkte Entgeltgruppen 2 S bis 4 S für Beschäftigte in Servicediensten. Zuschläge für "Kommen aus dem Frei"	Jahressonderzahlung kann durch Erfolgsbeteiligungen bei positiven Betriebsergebnis auf 90 % aufgestockt werden - Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleitete Servicekräfte	#####	Arbeitszeit im Zuwendungs-bereich liegt bei 39h pro Woche - sonst gelten 38,5h	Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleitete Servicekräfte	Der DRK-Reformtarifvertrag gilt zwar bundesweit, findet aber trotzdem nicht in allen Einrichtungen des DRK Anwendung.

Anmerkung: Erzieher wurden aus dem BAT wie folgt in den TVöD übergeleitet: Vc nach EG 8 und Vlb nach EG 6. Neueinstellungen erfolgten dann immer in die EG 6.

Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen -prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas

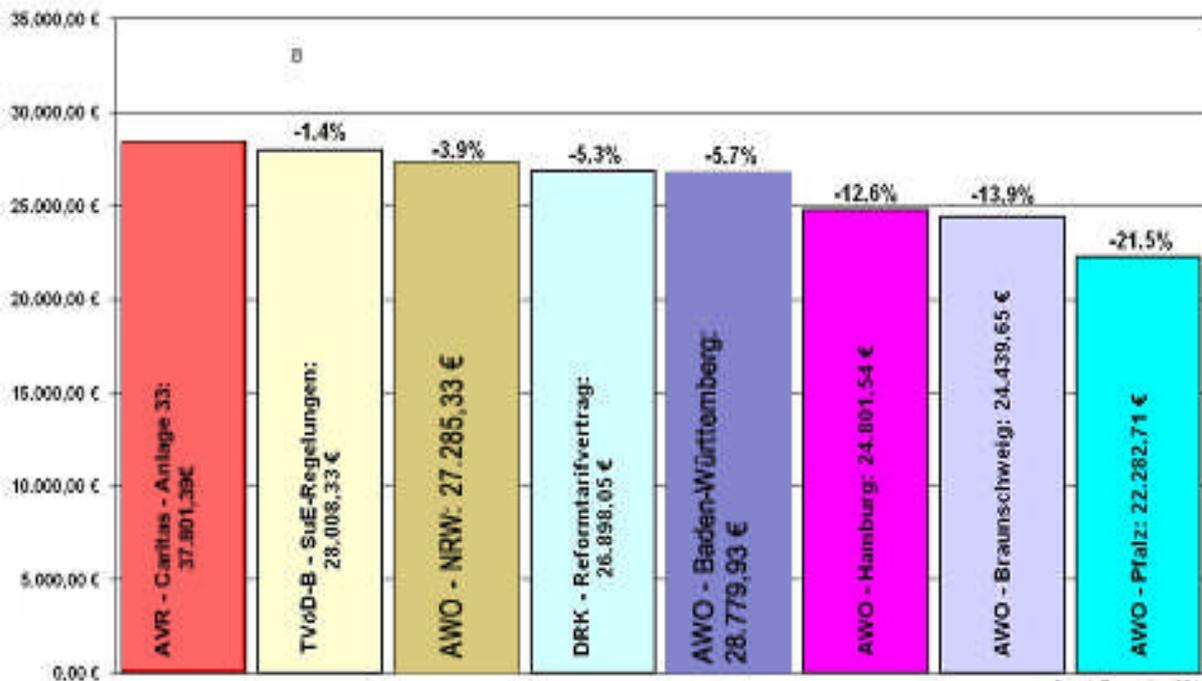


Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



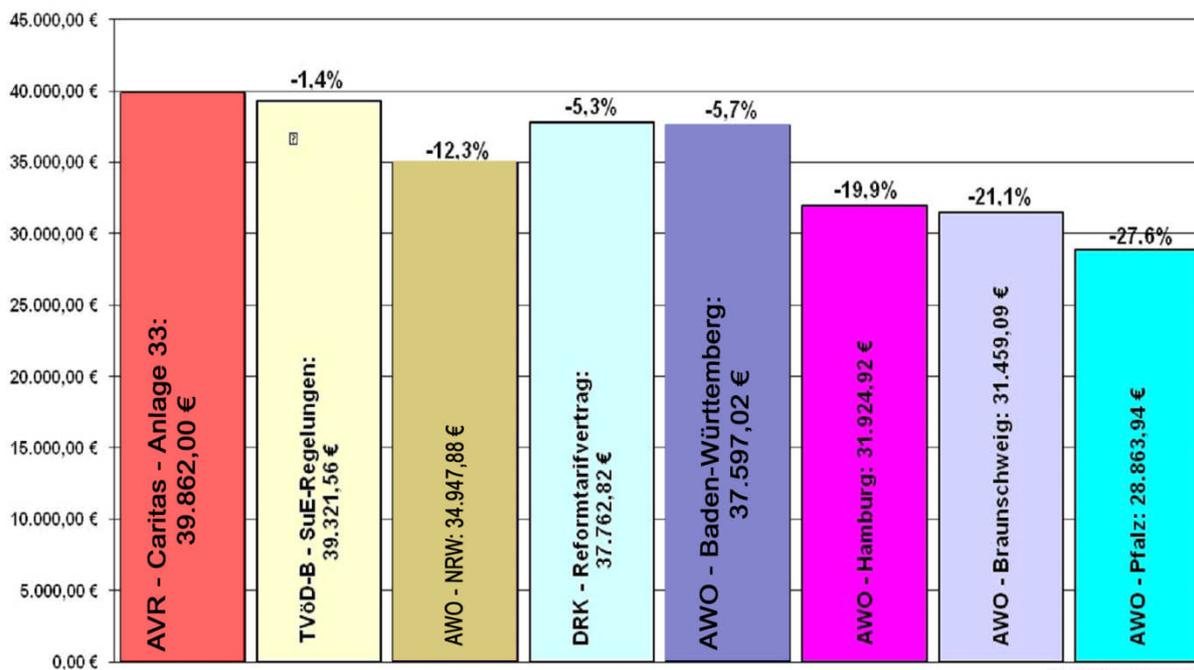
Stand: Dezember 2011

Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Stand: Dezember 2011

Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



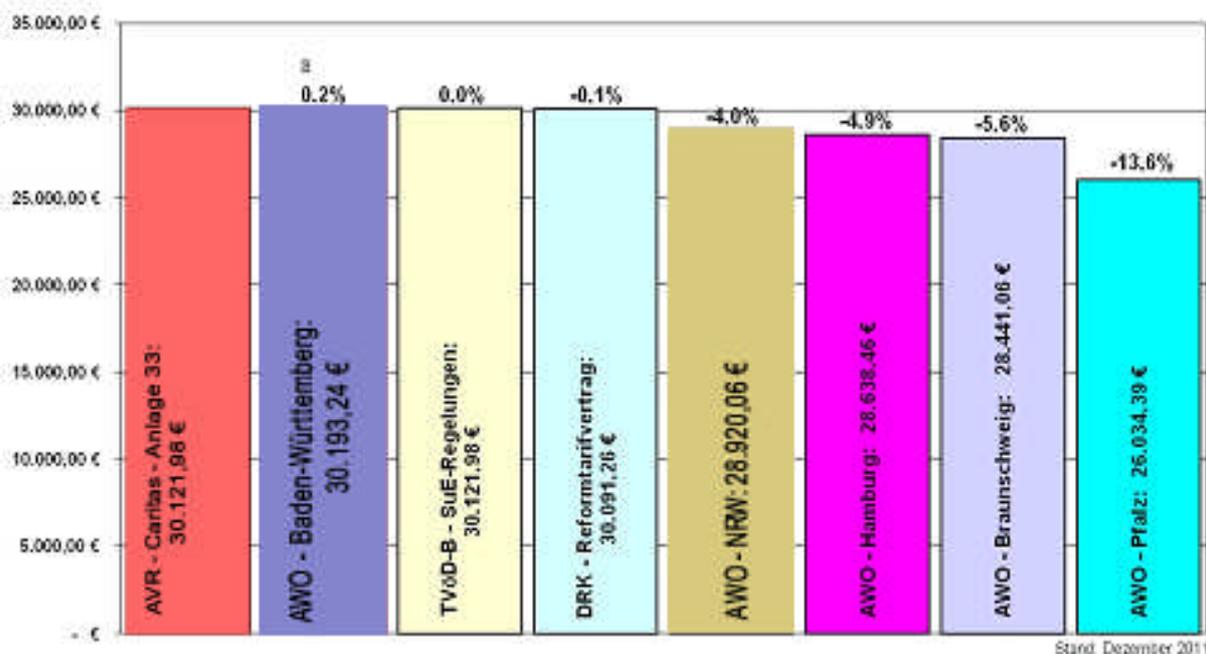
Stand: Dezember 2011

Tarifvergleich Sozialpädagoge in den AVR Caritas mit anderen ver.di-Tarifen

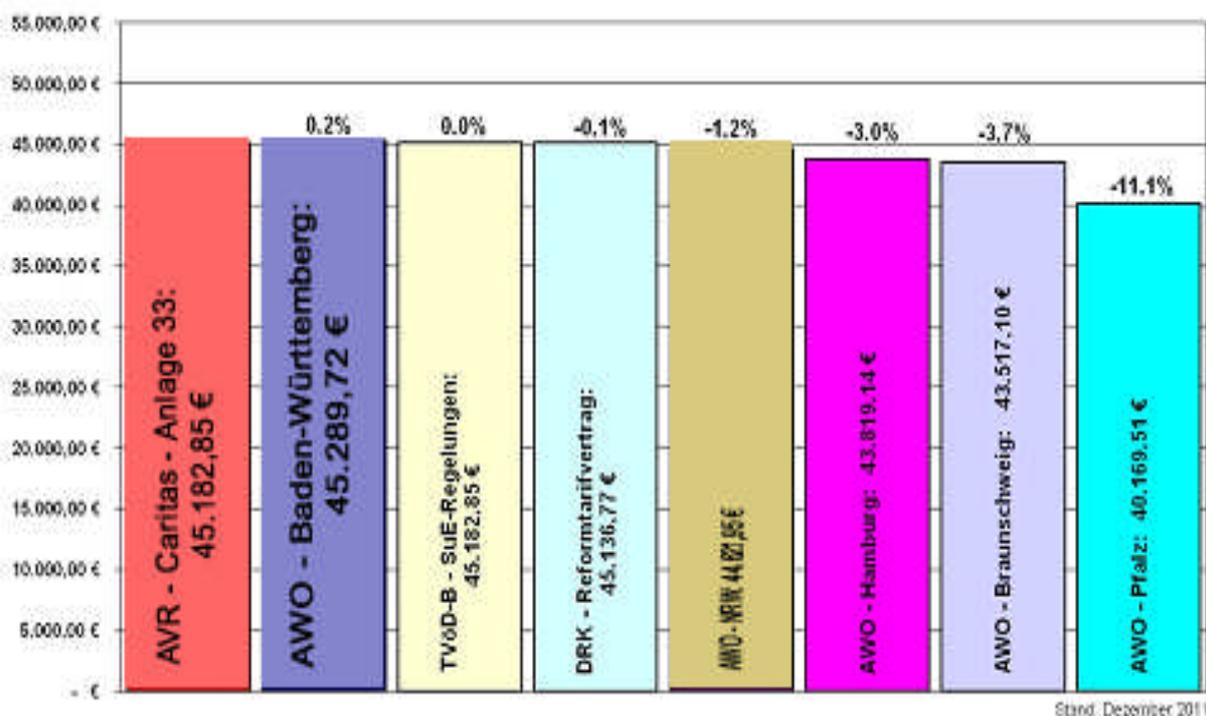
Tabelle mit Eckwerten der berücksichtigten Tarifwerke

	AVR-Caritas	TVöD-B	TV AWO NRW	TV AWO Braunschweig	TV AWO Pfalz	TV AWO Hamburg	TV AWO BW	DRK-Reformtarifvertrag
Laufzeit des Tarifvertrages		29.02.2012	30.06.2012	30.09.2012	31.03.2012	31.12.2010	31.05.2012	31.12.2011
Gültigkeit der Tabelle - seit	01.08.2011	01.08.2011	01.01.2011	01.03.2011	01.04.2011	01.12.2009	01.08.2011	01.01.2011
Arbeitszeit pro Woche	39	39	39	38,5	39	39	38,5	39
Entgeltgruppe (Eingruppierung)	S 11	S 11	EG 9	EG 9	EG 9	EG 9	S 11	S 11
Regelvergütung Eingangsstufe	2.353,28 €	2.353,28 €	2.259,38 €	2.264,23 €	2.169,53 €	2.237,38 €	2.323,16 €	2.350,88 €
Regelvergütung Endstufe	3.529,91 €	3.529,91 €	3.486,09 €	3.464,45 €	3.347,46 €	3.423,37 €	3.484,73 €	3.526,31 €
Jahressonderzahlung	80,0%	80,0%	80,0%	40,0%	0,0%	80,0%	83,0%	80,0%
Leistungsentgelt	1,5%	1,5%						
Zusatzversorgung (KZVK) - Sätze variieren (Wenn Anspruch besteht, wird mit 4% gerechnet)	4,0%	4,0%	4,0%					
ggf. Eigenanteil der Mitarbeiter (wird im Vergleich von den 4% abgezogen)		1,41%						
sonstige Regelungen für Zusatzversorgung (nicht im Vergleich berücksichtigt)				ja	ja	ja	ja	
Sonstige Bemerkungen			Bis zur Neuregelung der Eingruppierung werden Sozialpädagogen in die EG 9 eingruppiert - Sonderregelungen für den Servicebereich: Um 20% abgesenkte Entgeltgruppen 2 S bis 4 S für Beschäftigte in Servicediensten Zuschläge für "Kommen aus dem Frei"	Jahressonderzahlung kann durch Erfolgsbeteiligungen bei positiven Betriebsergebnis auf 90 % aufgestockt werden - Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleimte Servicekräfte	#####	Arbeitszeit im Zuwendungsbereich liegt bei 39h pro Woche - sonst gelten 38,5h	Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleimte Servicekräfte	Der DRK-Reformtarifvertrag gilt zwar bundesweit, findet aber trotzdem nicht in allen Einrichtungen des DRK Anwendung.

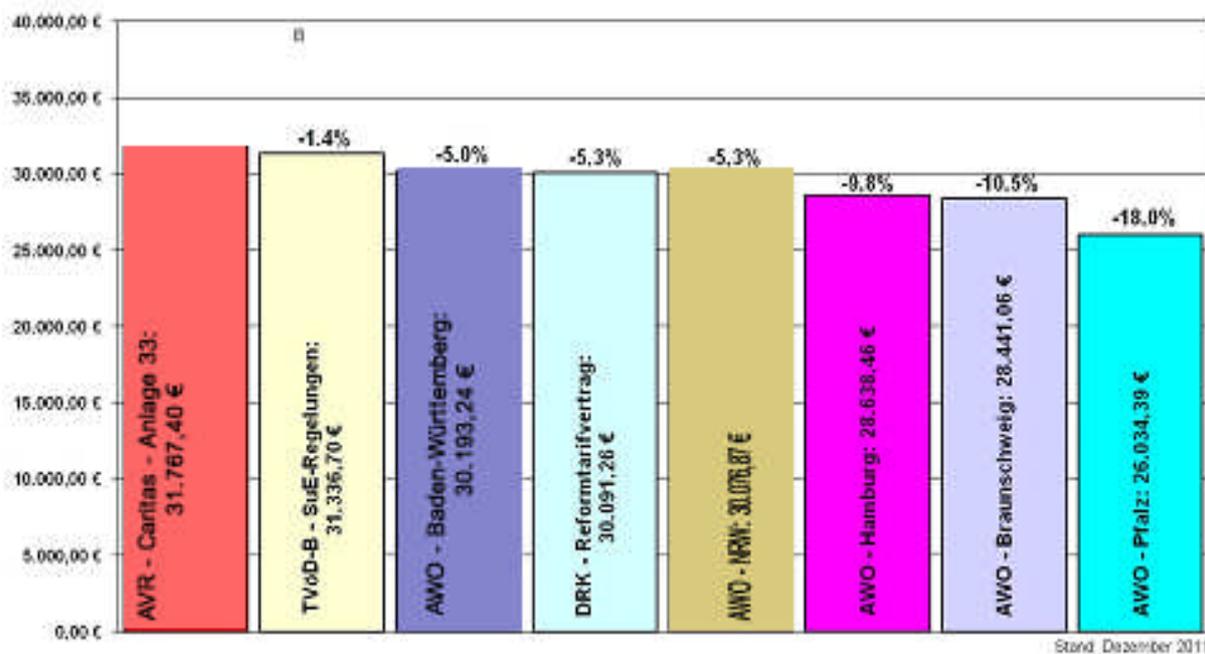
Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



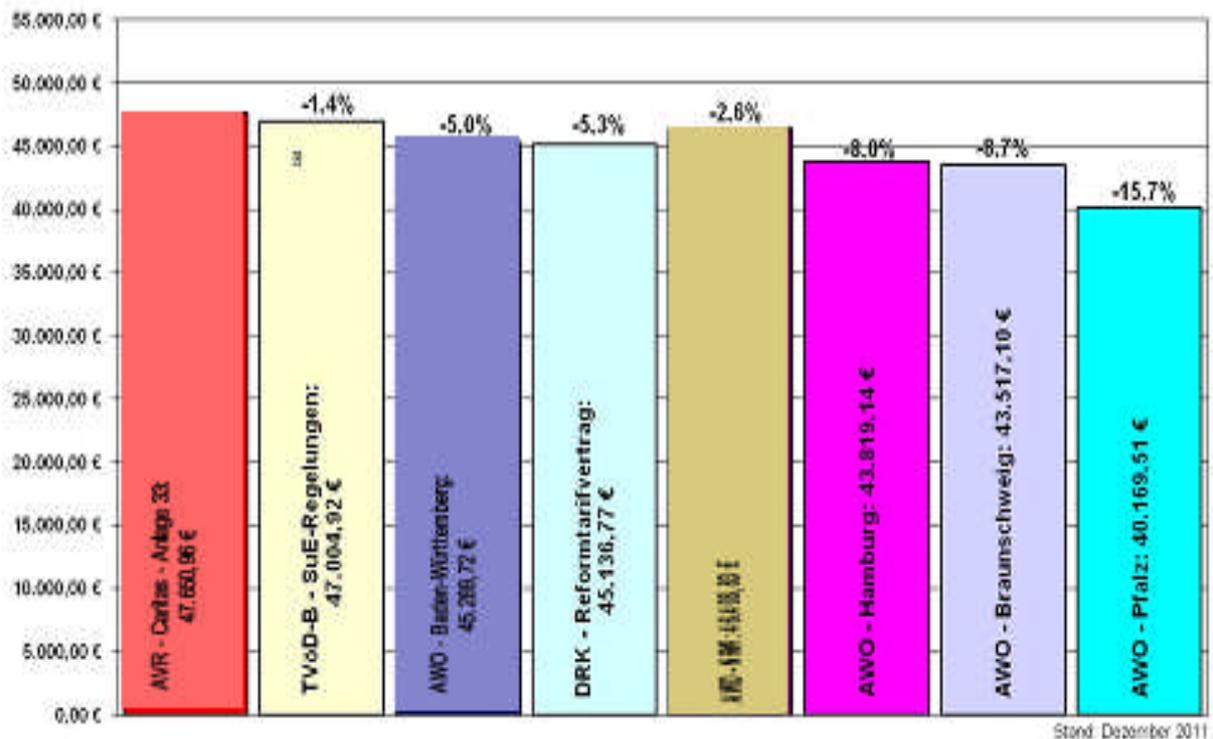
Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas

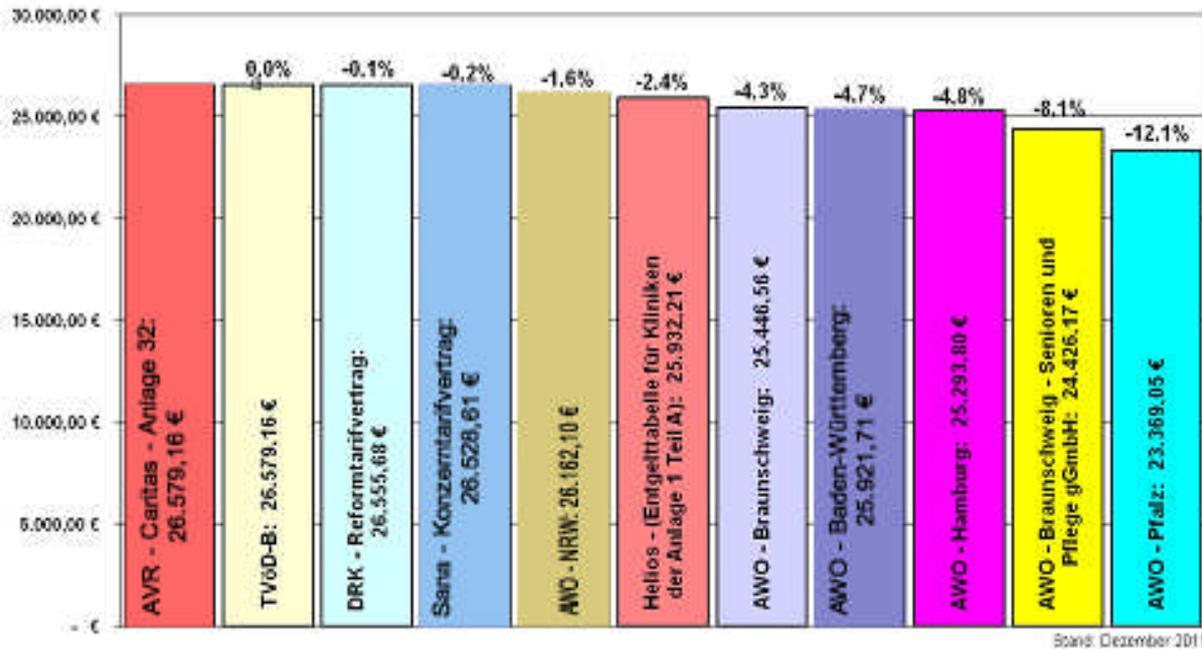


Tarifvergleich Pflegefachkraft in den AVR Caritas mit anderen ver.di-Tarifen

Tabelle mit Eckwerten der berücksichtigten Tarifwerke

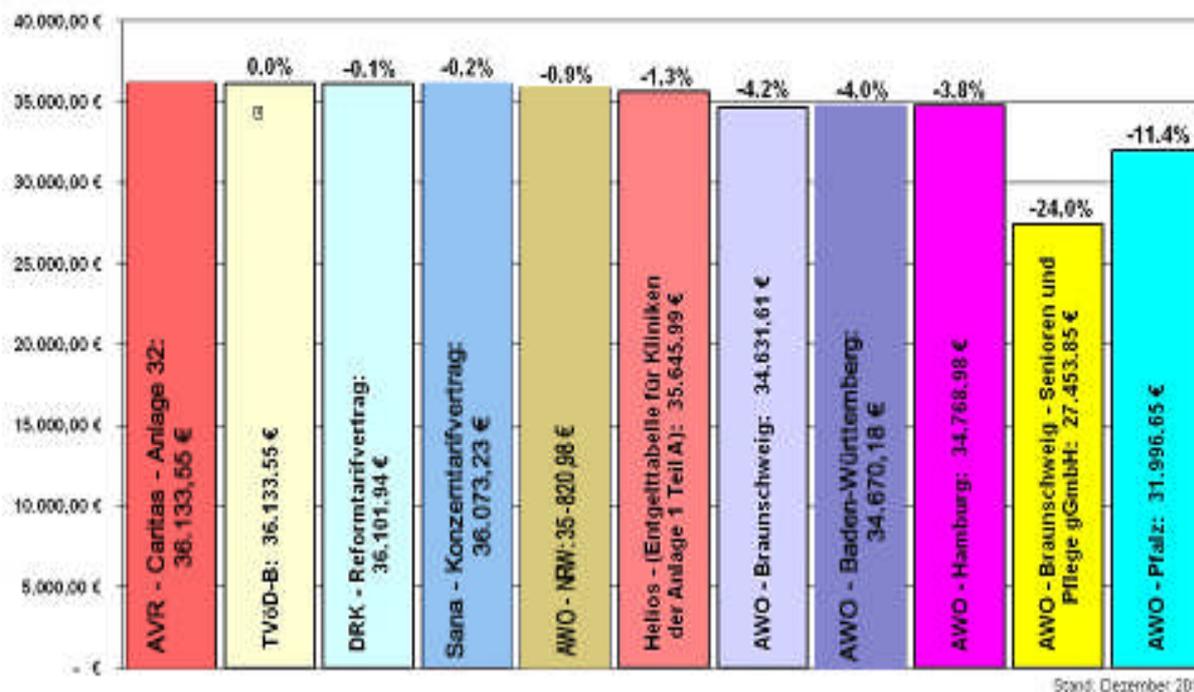
	AVR-Caritas	TVöD-B	TV AWO NRW	TV AWO Braunschweig	Senioren und Pflege gGmbH	TV AWO Pfalz	TV AWO Hamburg	TV AWO BW	TV-Helios - (Werte für Anlage 1 Teil A)	TV-Sana	DRK-Reformtarifvertrag
Laufzeit des Tarifvertrages		29.02.2012	30.06.2012	30.09.2012	30.09.2012	31.03.2012	31.12.2010	31.05.2012	31.12.2012	30.06.2012	31.12.2011
Gültigkeit der Tabelle - seit	01.08.2011	01.08.2011	01.01.2011	01.10.2011	01.10.2011	01.04.2011	01.12.2009	01.12.2010	01.04.2011	01.01.2011	01.01.2011
Arbeitszeit pro Woche	39	39	39	38,5	38,5	39	39	38,5	38,5	38,5	39
Kinderzulage	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	Zuschuss zu Betreuungskosten, wenn Elternzeit früher beendet wird	Zuschuss zu Betreuungskosten mögl. - 100 Euro pro Monat	- €
Entgeltgruppe (Eingruppierung)	Kr 7a	Kr 7a	Kr 7a	EG 7/8	Kr 7a	Kr 7a	EG 7/8	EG 7/8	EG 7/8	M 5	K 7a
Regelvergütung Eingangsstufe	2.060,40 €	2.060,40 €	2.028,07 €	2.025,83 €	1.944,60 €	1.947,42 €	1.960,76 €	1.948,33 €	1.999,98 €	2.054,00 €	2.058,58 €
Regelvergütung Endstufe	2.801,05 €	2.801,05 €	2.776,82 €	2.757,07 €	2.185,64 €	2.666,39 €	2.695,27 €	2.667,63 €	2.749,14 €	2.793,00 €	2.798,60 €
Jahressonderzahlung	90,0%	90,0%	90,0%	40,0%	40,0%	0,0%	90,0%	83,0%	80,0%	75,0%	90,0%
Pflegezulage bzw. Geriatrizulage	46,02 €	46,02 €	46,02 €	- €	- €	46,00 €	- €	50,00 €		- €	46,02 €
Leistungsentgelt	1,5%	1,5%									
Zusatzversorgung (KZVK) - Sätze variieren (Wenn Anspruch besteht, wird mit 4% gerechnet)	4,0%	4,0%	4,0%							Zuschuss: 10 Euro	
ggf. Eigenanteil der Mitarbeiter (wird im Vergleich von den 4% abgezogen)		1,41%									
sonstige Regelungen für Zusatzversorgung (nicht im Vergleich berücksichtigt)				ja	ja	ja	ja	ja			
Sonstige Bemerkungen			Sonderregelungen für ambulante Dienste: deutliche Absenkung der Vergütung möglich Sonderregelungen für den Servicebereich: Um 20% abgesenkte Entgeltgruppen 2 S bis 4 S für Beschäftigte in Servicedienste - Zuschläge für *Kommen aus dem Freit	Sonderregelung für die Altenhilfe: Senioren und Pflege gGmbH mit abgesenkter Vergütung - Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleitete Servicekräfte - Jahressonderzahlung kann durch Erfolgsbeteiligungen bei positiven Betriebsergebnis auf 90 % aufgestockt werden	#####	#####	Arbeitszeit im Zuwendungsbereich liegt bei 39h pro Woche - sonst gelten 38,5h	In der Entgeltstufe 1 beträgt die Pflegezulage 100 Euro - Sonderregelungen für ambulante Dienste: deutliche Absenkung der Vergütung möglich Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleitete Servicekräfte	Im TV-Helios gibt es eine Entgelttabelle, die aktuell keine Anwendung findet. Statt dessen ist im Umsetzungsanhang die Vergütung für versch. Gruppen von Kliniken bzw. teilw. auch für einzelne Häuser geregelt (7 Regelungen) - Hier sind die Werte für die unter Anlage 1 Teil A fallenden Kliniken genannt	Bei Sana gibt es statt der Jahressonderzahlung eine Erfolgsbeteiligung, die bei einer Zielerreichung zwischen 99 und 107,9% bei 75% des durchschnittlichen Monatsentgelts liegt. - Die letzten Tarifverhandlungen mit Verdi haben über ein Jahr gedauert. Der neue Abschluss datiert auf den 16.08.2011.	Der DRK-Reformtarifvertrag gilt zwar bundesweit, findet aber trotzdem nicht in allen Einrichtungen des DRK Anwendung.

Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



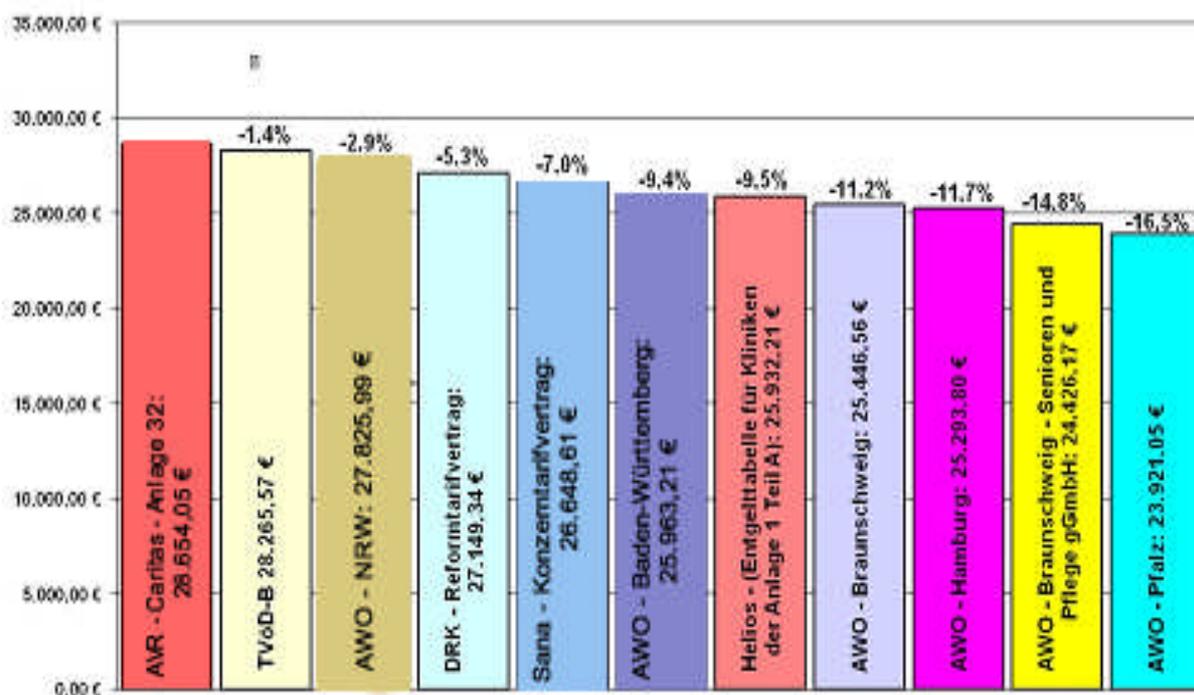
Stand: Dezember 2011

Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



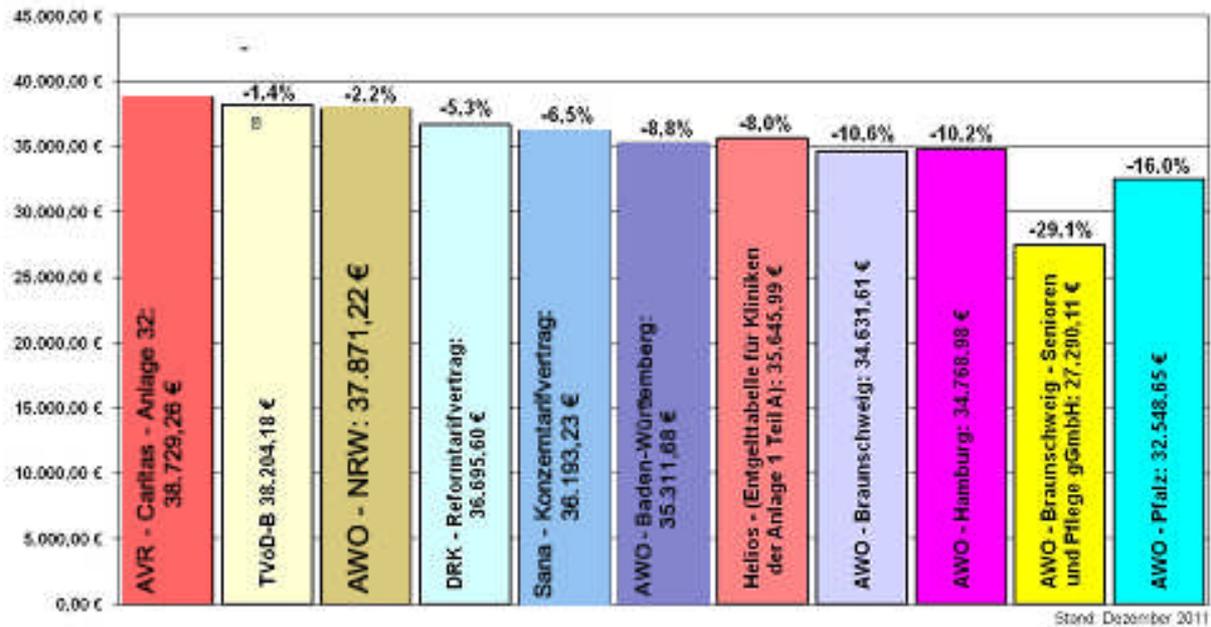
Stand: Dezember 2011

Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Stand: Dezember 2011

Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenergelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas

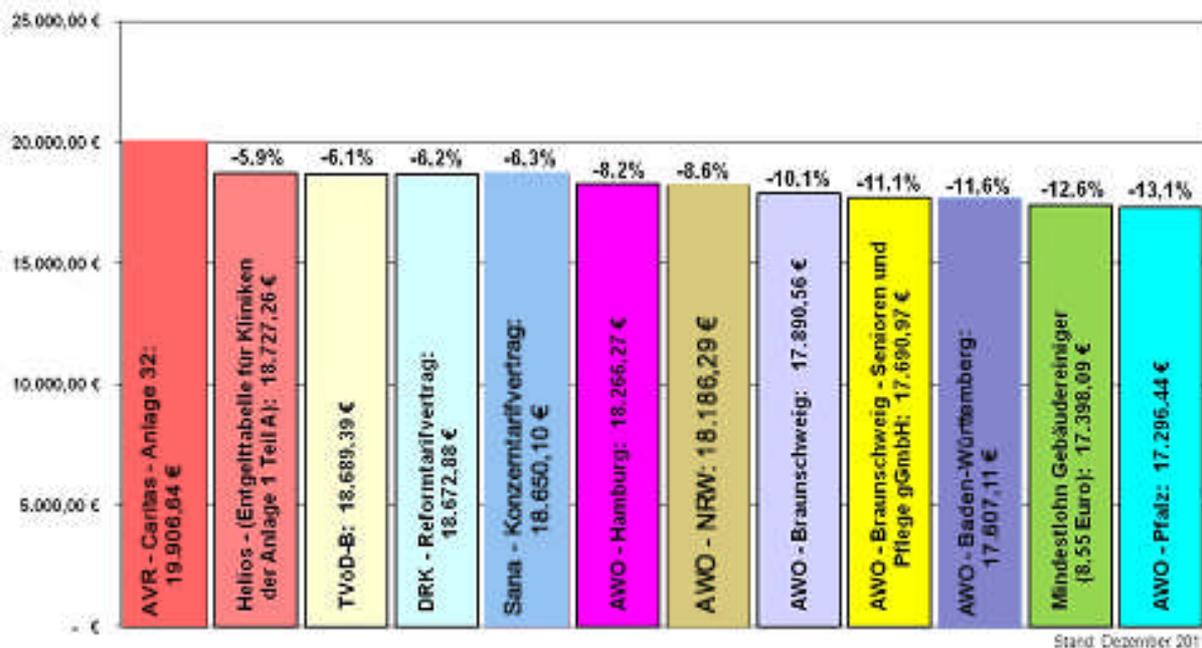


Tarifvergleich ungelernete Hilfskräfte in den AVR Caritas mit anderen ver.di-Tarifen

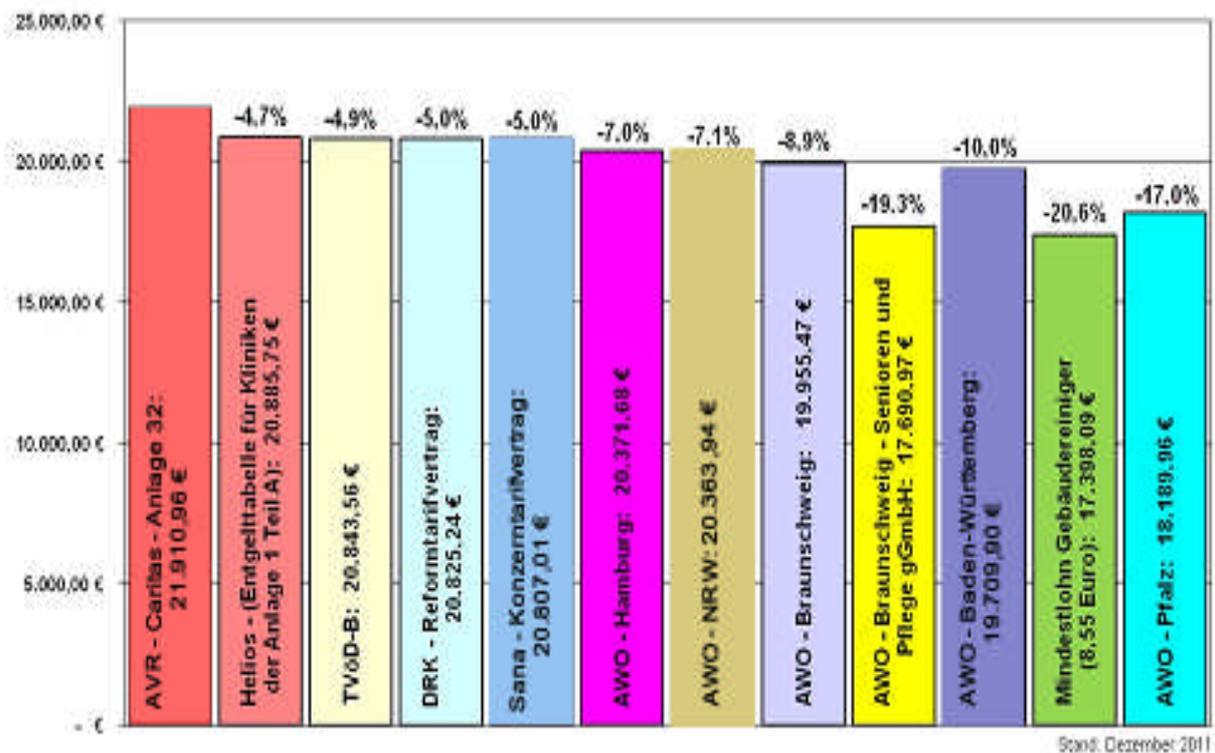
Tabelle mit Eckwerten der berücksichtigten Tarifwerke

	AVR-Caritas	TVöD-B	TV AWO NRW	TV AWO Braunschweig	Senioren und Pflege gGmbH	TV AWO Pfalz	TV AWO Hamburg	TV AWO BW	DRK-Reformtarifvertrag	TV-Helios - (Werte für Anlage 1 Teil A)	TV-Sana
Laufzeit des Tarifvertrages		29.02.2012	30.06.2012	30.09.2012	30.09.2012	31.03.2012	31.12.2010	31.05.2012	31.12.2011	31.12.2012	30.06.2012
Gültigkeit der Tabelle - seit	01.08.2011	01.08.2011	01.01.2011	01.10.2011	01.10.2011	01.04.2011	01.12.2009	01.12.2010	01.01.2011	01.04.2011	01.01.2011
Arbeitszeit pro Woche	39	39	39	38,5	38,5	39	39	38,5	39	38,5	38,5
Kinderzulage	90,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	Zuschuss zu Betreuungskosten, wenn Elternzeit früher beendet wird	Zuschuss zu Betreuungskosten mögl. - 100 Euro pro Monat
durchschn. Kinderzahl pro Mitarbeiter	0,6										
Entgeltgruppe (Eingruppierung)	VG 11	EG 1	EG 1	EG 1	EG 1	EG 1	EG 1	EG 1	EG 1	EG 1	W 1
Regelvergütung Eingangsstufe	1.543,15 €	1.448,79 €	1.409,79 €	1.424,29 €	1.408,40 €	1.441,37 €	1.415,99 €	1.354,36 €	1.447,51 €	1.444,31 €	1.444,00 €
Regelvergütung Endstufe	1.715,13 €	1.615,78 €	1.578,60 €	1.588,68 €	1.408,40 €	1.515,83 €	1.579,20 €	1.516,54 €	1.614,36 €	1.610,78 €	1.611,00 €
Weihnachtsgeld/Jahressonderzahlung	77,5%	90,0%	90,0%	40,0%	40,0%	0,0%	90,0%	83,0%	90,0%	80,0%	75,0%
Urlaubsgeld	340,04 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Leistungsentgelt		1,5%									
Zusatzversorgung (KZVK) - Sätze variieren (Wenn Anspruch besteht, wird mit 4% gerechnet)	4,0%	4,0%	4,0%								Zuschuss: 10 Euro
ggf. Eigenanteil der Mitarbeiter (wird im Vergleich von den 4% abgezogen)		1,41%									
sonstige Regelungen für Zusatzversorgung (nicht im Vergleich berücksichtigt)				ja	ja	ja	ja	ja			
Sonstige Bemerkungen			Sonderregelungen für ambulante Dienste: deutliche Absenkung der Vergütung möglich Sonderregelungen für den Servicebereich: Um 20% abgesenkte Entgeltgruppen 2 S bis 4 S für Beschäftigte in Servicedienste - Zuschläge für "Kommen aus dem Frei"	Sonderregelung für die Altenhilfe: Senioren und Pflege gGmbH mit abgesenkter Vergütung - Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleitete Servicekräfte - Jahressonderzahlung kann durch Erfolgsbeteiligungen bei positiven Betriebsergebnis auf 90 % aufgestockt werden	#####	#####	Arbeitszeit im Zuwendungsbereich liegt bei 39h pro Woche - sonst gelten 38.5h	Sonderregelungen für ambulante Dienste: deutliche Absenkung der Vergütung möglich Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angeleitete Servicekräfte	Der DRK-Reformtarifvertrag gilt zwar bundesweit, findet aber trotzdem nicht in allen Einrichtungen des DRK Anwendung.	Im TV-Helios gibt es eine Entgelttabelle, die aktuell keine Anwendung findet. Statt dessen ist im Umsetzungstarifvertrag die Vergütung für versch. Gruppen von Kliniken bzw. teilw. auch für einzelne Häuser geregelt (7 Regelungen) - Hier sind die Werte für die unter Anlage 1 Teil A fallenden Kliniken genannt	Bei Sana gibt es statt der Jahressonderzahlung eine Erfolgsbeteiligung, die bei einer Zielerreichung zwischen 99 und 107,9% bei 75% des durchschnittlichen ständigen Monatsentgelts liegt. - Die letzten Tarifverhandlungen mit Verdi haben über ein Jahr gedauert. Der neue Abschluss datiert auf den 16.08.2011.

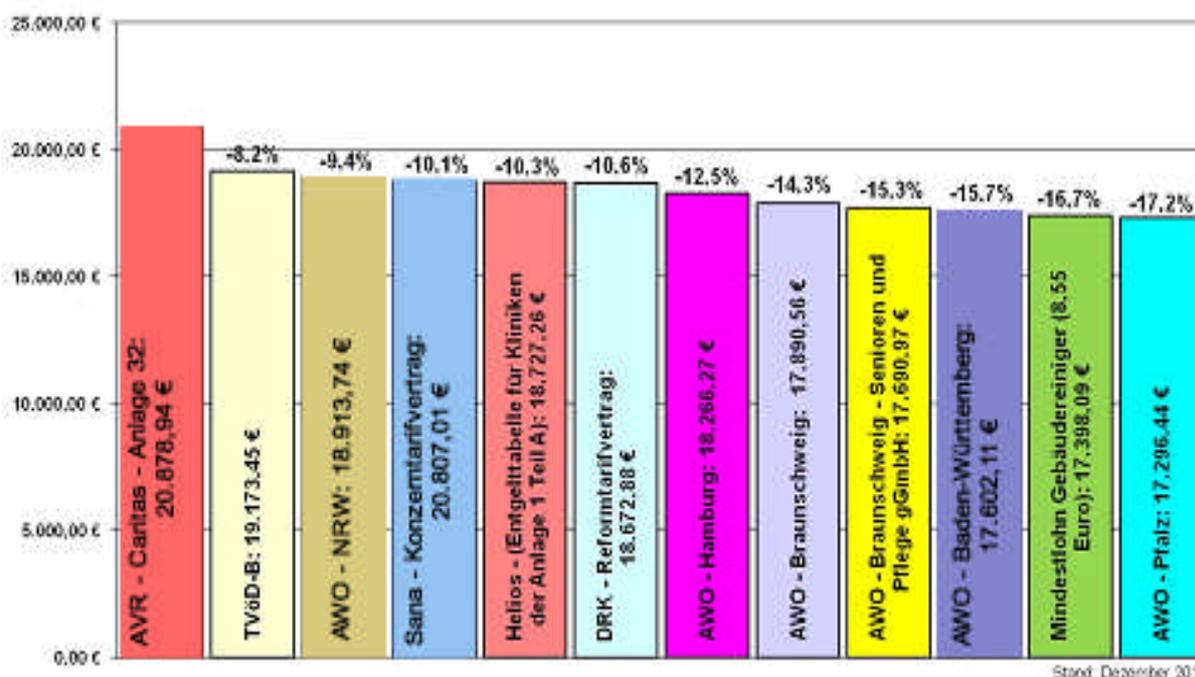
Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen -prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



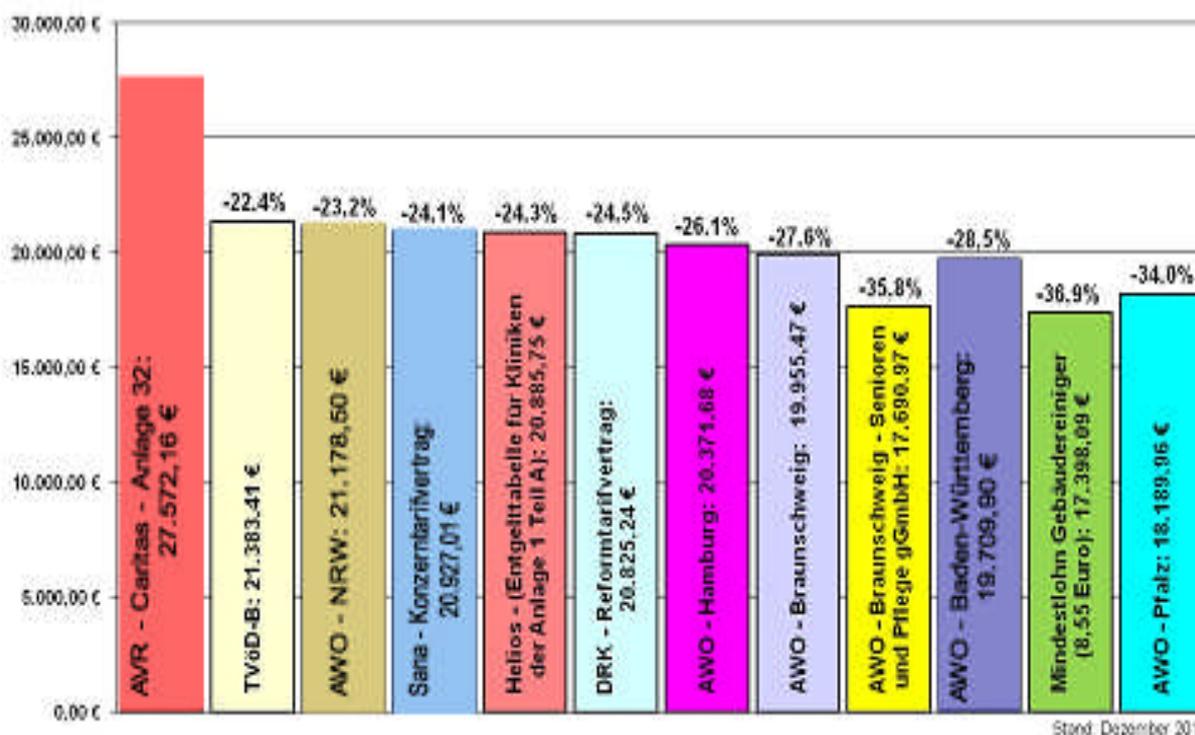
Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen -prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas

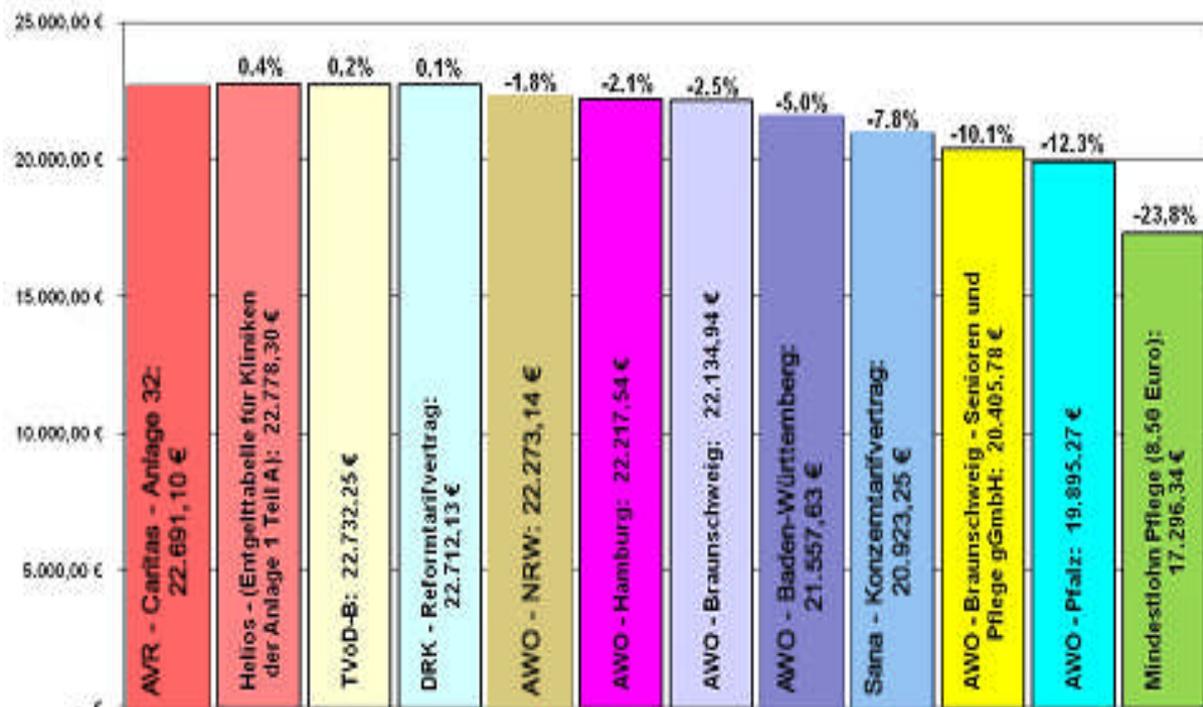


Tarifvergleich Pflegehilfskräfte in den AVR Caritas mit anderen ver.di-Tarifen

Tabelle mit Eckwerten der berücksichtigten Tarifwerke

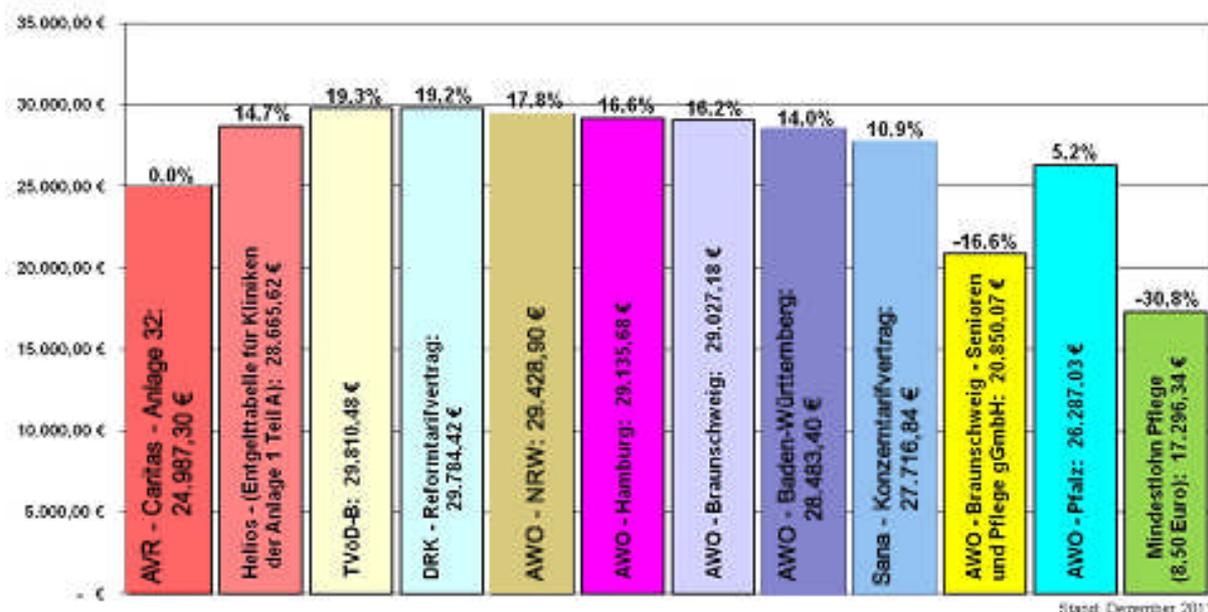
	AVR-Caritas	TVöD-B	TV AWO NRW	TV AWO Braunschweig	Senioren und Pflege gGmbH	TV AWO Pfalz	TV AWO Hamburg	TV AWO BW	DRK-Reformtarifvertrag	TV-Helios - (Werte für Anlage 1 Teil A)	TV-Sana
Laufzeit des Tarifvertrages		29.02.2012	30.06.2012	30.09.2012	30.09.2012	31.03.2012	31.12.2010	31.05.2012	31.12.2011	31.12.2012	30.06.2012
Gültigkeit der Tabelle - seit	01.08.2011	01.08.2011	01.01.2011	01.10.2011	01.10.2011	01.04.2011	01.12.2009	01.12.2010	01.01.2011	01.04.2011	01.01.2011
Arbeitszeit pro Woche	39	39	39	38,5	38,5	39	39	38,5	39	38,5	38,5
Kinderzulage	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	Zuschuss zu Betreuungskosten mögl. - 100 Euro pro Monat
durchschn. Kinderzahl pro Mitarbeiter											
Entgeltgruppe (Eingruppierung)	Kr 3a	Kr 3a	Kr 3a	EG 3/4	Kr 3a	Kr 3a	EG 3/4	EG 3/4	K 3a	EG 3	max. M 2
Regelvergütung Eingangsstufe	1.759,00 €	1.762,19 €	1.726,60 €	1.762,19 €	1.624,53 €	1.657,94 €	1.722,29 €	1.658,71 €	1.760,63 €	1.756,74 €	1.620,00 €
Regelvergütung Endstufe	1.937,00 €	2.310,89 €	2.281,31 €	2.310,89 €	1.659,90 €	2.190,59 €	2.258,58 €	2.191,60 €	2.308,87 €	2.210,79 €	2.146,00 €
Jahressonderzahlung	90,0%	90,0%	90,0%	40,0%	40,0%	0,0%	90,0%	83,0%	90,0%	80,0%	75,0%
Pflegezulage	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Leistungsentgelt	1,5%	1,5%									
Zusatzversorgung (KZVK) - Sätze variieren (Wenn Anspruch besteht, wird mit 4% gerechnet)	4,0%	4,0%	4,0%								Zuschuss: 10 Euro
ggf. Eigenanteil der Mitarbeiter (wird im Vergleich von den 4% abgezogen)		1,41%									
sonstige Regelungen für Zusatzversorgung (nicht im Vergleich berücksichtigt)				ja	ja	ja	ja	ja			
Sonstige Bemerkungen			Sonderregelungen für ambulante Dienste: deutliche Absenkung der Vergütung möglich Sonderregelungen für den Servicebereich: Um 20% abgesenkte Entgeltgruppen 2 S bis 4 S für Beschäftigte in Serviceeinstufen - Zuschläge für "Kommen aus dem Freie"	Sonderregelung für die Altenhilfe: Senioren und Pflege gGmbH mit abgesenkter Vergütung - Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angelernte Servicekräfte - Jahressonderzahlung kann durch Erfolgsbeteiligungen bei positiven Betriebsergebnis auf 90% aufgestockt werden	#####	#####	Arbeitszeit im Zuwendungsbereich liegt bei 39h pro Woche - sonst gelten 38,5h	Sonderregelungen für ambulante Dienste: deutliche Absenkung der Vergütung möglich Sonderregelung für Servicebereich: Entgeltgruppe 1 S für un- und angelernte Servicekräfte	Der DRK-Reformtarifvertrag gilt zwar bundesweit, findet aber trotzdem nicht in allen Einrichtungen des DRK Anwendung.	Im TV-Helios gibt es eine Entgelttabelle, die aktuell keine Anwendung findet. Statt dessen ist im Umsetzungsantrag die Vergütung für versch. Gruppen von Kliniken bzw. teilweise auch für einzelne Häuser geregelt (7 Regelungen) - Hier sind die Werte für die unter Anlage 1 Teil A fallenden Kliniken genannt	Bei Sana gibt es statt der Jahressonderzahlung eine Erfolgsbeteiligung, die bei einer Zielerreichung zwischen 99 und 107,9% bei 75% des durchschnittlichen Monatsentgelts liegt. - Die letzten Tarifverhandlungen mit Verdi haben über ein Jahr gedauert. Der neue Abschluss datiert auf den 16.08.2011.

Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Stufe 1, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas

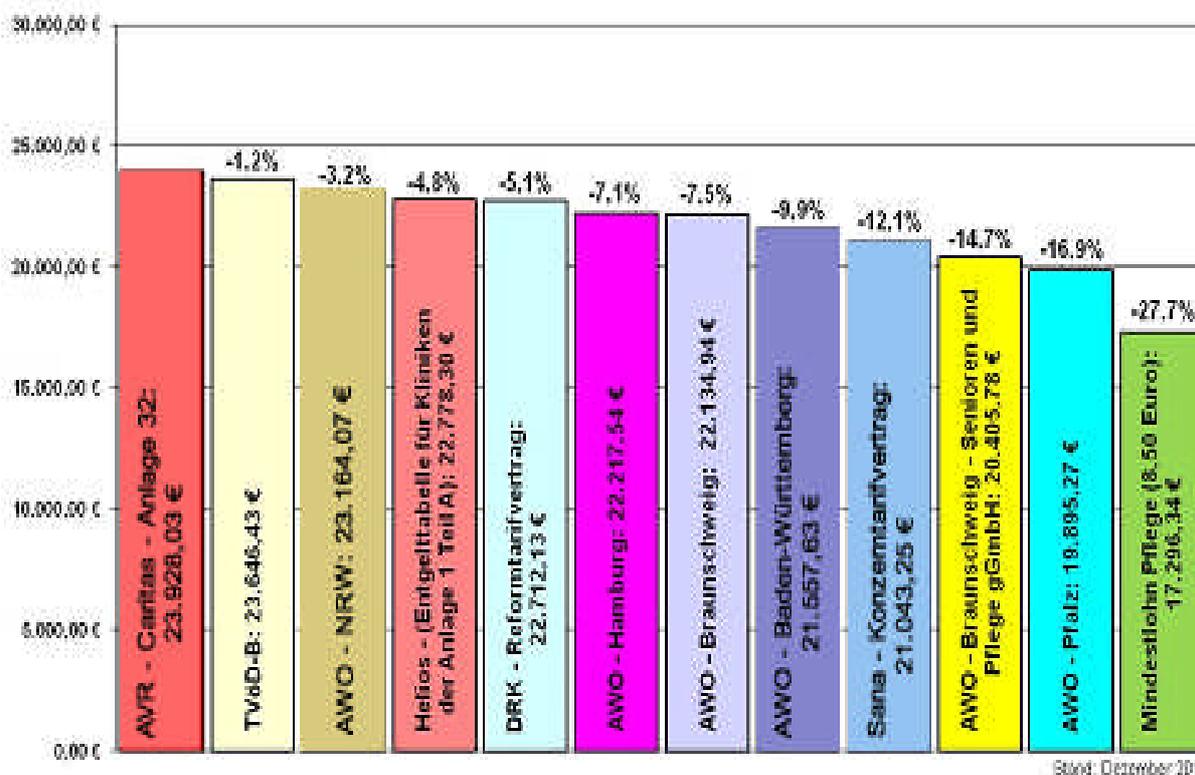


Stand: Dezember 2011

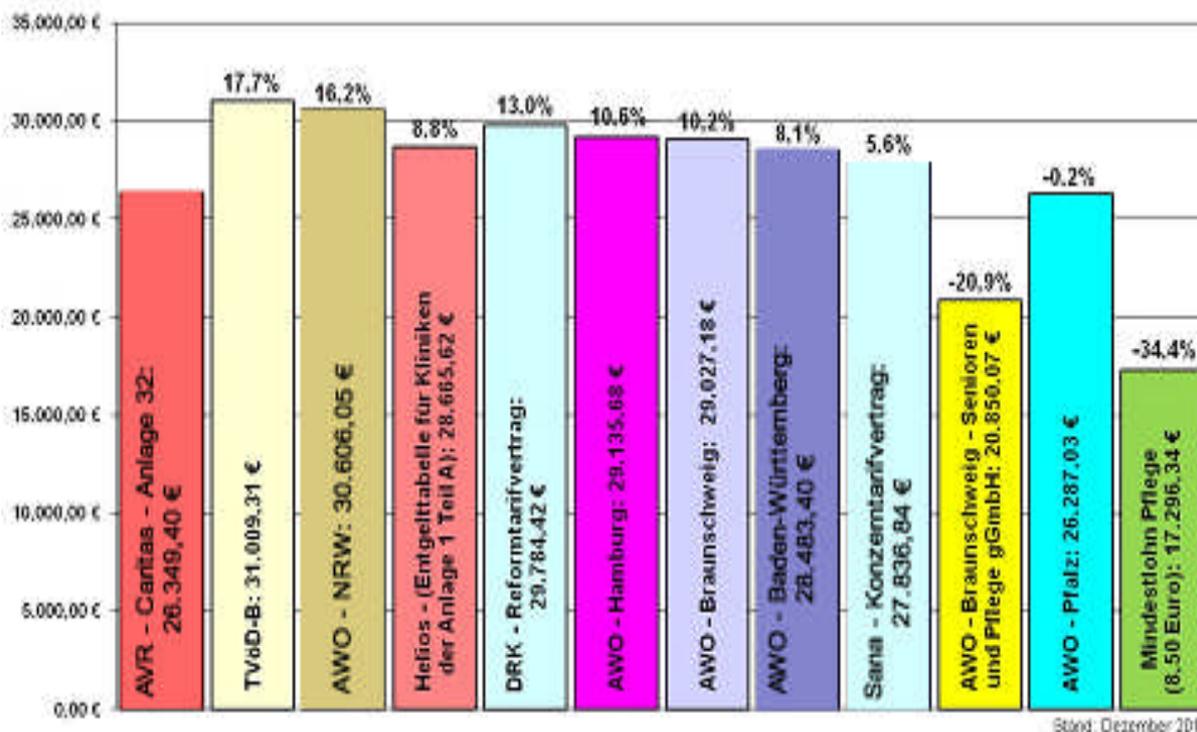
Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen
 - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Stufe 1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen
 - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in den AVR-Caritas mit anderen Tarifen - prozentuale Abweichung von den AVR - Caritas



Stand: Dezember 2011

Im Vergleich berücksichtigte Tarifwerke

Caritas - AVR-Caritas
Öffentlicher Dienst (Kommunen) - TVöD-B (Durchgeschriebene Fassung) - SuE Regelungen
AWO Nordrhein-Westfalen - TV AWO NRW
AWO Braunschweig - TV AWO Braunschweig
AWO Pfalz - TV AWO Pfalz
AWO Hamburg - TV AWO Hamburg
AWO Baden-Württemberg - TV AWO BW (mit SuE-Regelungen)
DRK - DRK-Reformtarifvertrag (Durchgeschriebene Fassung)

Hinweis: Alle relevanten Änderungen an den Tarifwerken bis Ende 2011 sind berücksichtigt.

Annahmen für den Vergleich ohne ZVK und Zulagen

Es wird das Gebiet der alten Bundesländer (west) betrachtet.
Alle Tabellenwerte beziehen sich auf das Jahr 2011 (Dezember).
Es wird einheitlich von einer 39 Stundenwoche ausgegangen.
Bei abweichenden Arbeitszeiten werden die Tabellenwerte entsprechend umgerechnet.
In die Jahresvergütung geht neben dem Tabellenentgelt nur die Jahressonderzahlung mit ein!
Es werden **keine** tarifvertraglich gewährten Zulagen (Pflegezulage, Kinderzulage, etc.) berücksichtigt.
Vom Arbeitgeber geleistete Beiträge zu einer Zusatzversorgung (ZVK) werden ebenfalls nicht berücksichtigt.
In AVR und TVÖD geht auch das Leistungsentgelt (2011: 1,5%) nicht in den Vergleich mit ein.

Annahmen für den Vergleich mit ZVK und Zulagen

Es wird das Gebiet der alten Bundesländer (west) betrachtet.
Alle Tabellenwerte beziehen sich auf das Jahr 2011 (Dezember).
Es wird einheitlich von einer 39 Stundenwoche ausgegangen.
Bei abweichenden Arbeitszeiten werden die Tabellenwerte entsprechend umgerechnet.
Es werden tarifvertraglich gewährte Zulagen berücksichtigt (siehe Eckdaten).
Darüber hinaus werden Beiträge des Arbeitgebers zur Zusatzversorgung berücksichtigt.
(KZVK: 4 Prozent - bei der ZVK können regional abweichend Sätze gelten).
Anstatt der Zusatzversorgung gibt es in vielen Tarifverträgen Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung.
Teilweise gibt es hierfür Unterstützung durch der Arbeitgeber (z.B. ein monatlicher Zuschuss zur Altersvorsorge als fester Eurobetrag pro Monat).
Im TVöD müssen Mitarbeiter einen Eigenanteil von 1,41% zur Zusatzversorgung leisten.
Im Vergleich werden keine Dienste betrachtet. D.h. Schichtzulagen und Zeitzuschläge werden nicht berücksichtigt.

Sonstige Hinweise

In den AWO Tarifen gibt es in der Regel eine Sonderregelung für den ambulanten Bereich.
(Öffnungsklausel für alle vergütungsrelevanten Bestandteile außer Arbeitszeit)
Häufig gibt es solche Sonderregelungen auch für den Servicebereich (z.B. AWO Braunschweig, Baden-Württemberg, NRW und Pfalz).
(Absenkung der Tabellenwerte um bis zu 20 % bzw. eigene (niedrige) Vergütungsgruppen - Einstiegsgehalt ca. 1.400 Euro)
Der DRK Tarif gilt zwar bundesweit, wird aber nicht von allen DRK-Einrichtungen angewandt.
In allen Tarifen ist der Zuschlag für Nachtarbeit deutlich niedriger als in der Anlage 33 und im TVöD.
In der Regel zwischen 1,30 bis 1,70 Euro (AVR: 20 % der Stundenvergütung Stufe 3 der individuellen Vergütungsgruppe).

Quellen

Aktuelle AVR des Lambertus Verlags
TVöD-B_Fassung_vom_Januar2010.pdf
Tarifwerk_AWO_NRW.pdf
Tarifwerk_AWO_Braunschweig.pdf
Tarifwerk_AWO_Pfalz.pdf
Tarifwerk_AWO_Hamburg.pdf
Tarifwerk_AWO_Baden-Wuerttemberg.pdf
DRK-RTV_idF_35TV_03032011_Endfassungverdi.pdf

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)839

19. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken -
BT-Drucksache 17/5523

Dr. Jörg A. Kruttschnitt, Berlin

Der vorliegende Antrag der Bundestagsfraktion Die LINKE kritisiert das kirchliche Arbeitsrecht und sieht darin eine Benachteiligung für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen. Der Diakonie Bundesverband hält demgegenüber am sogenannten Dritten Weg als einem zentralen Element diakonischer Kultur fest, auf dem bei aller Reformbedürftigkeit gute Ergebnisse für Mitarbeitende und Einrichtungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Entgelthöhen erzielt werden. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass dringend ein gesamtgesellschaftlicher Verständigungsprozess über den Wert sozialer Arbeit erforderlich ist.

Wir wurden gebeten, die einleitenden mündlichen Erklärungen aus Zeitgründen schriftlich abzugeben, was hiermit geschieht. Der Diakonie Bundesverband bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zu diesem Antrag, denn der Antrag befasst sich mit einem zentralen Element diakonischer Kultur.

Diese diakonische Kultur ist eine dialogische Kultur. Die Mitarbeitenden der Diakonie führen Gespräche, nicht nur in den unterschiedlichsten Beratungsstellen; nicht nur bei den unterschiedlichsten Therapien; sondern auch in der Wohngruppe sowie am Kranken- und am Pflegebett. Die diakonische Kultur ist nicht nur gegenüber den Menschen, die sich uns anvertrauen, von Dialog und Begegnung geprägt, sondern auch im Miteinander der Mitarbeitenden, die sich in der sozialen Arbeit täglich engagieren.

Mit Bezug auf das kirchliche Arbeitsrecht lässt sich diese Kultur in fünf Aspekten beschreiben:

1. Eigene Tradition leben
2. Konflikte klar regeln
3. Arbeitsrecht konsequent anwenden

4. Gute Arbeitsbedingungen gestalten
5. Hohe Tarifbindung sichern

1. Eigene Tradition leben

Die Diakonie ist Teil des bundesdeutschen Sozial- und Gesundheitswesens. Dieses ist plural organisiert. Es gibt öffentlich-rechtliche Träger (meist kommunale), privatrechtliche Träger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, die gemeinnützig sind. Die gemeinnützigen Träger der sozialen Arbeit haben eine wertgebundene Ausrichtung entsprechend ihrer je eigenen Tradition. Durch die gemeinnützige Rechtsform gibt es hier keine Profitorientierung. Gewinne werden aufgrund des Gemeinnützigkeitsrechtes in die Einrichtungen reinvestiert und so für die gemeinwohlorientierten Zwecke eingesetzt. Die Träger der Freien Wohlfahrtspflege unterscheiden sich weniger in dem was sie tun, als vielmehr durch ihre traditionell unterschiedlichen Prägungen.

Innerhalb der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege stellen die kirchlichen Träger, die zusammengefasst sind in der Caritas oder der Diakonie, in einigen Bereichen die größte Gruppe der frei gemeinnützigen Träger. Caritas und Diakonie finden dabei die Werte für ihre Tätigkeit in den christlichen Grundüberzeugungen. Diakonische Dienste und Einrichtungen leisten soziale Arbeit aus eigener – christlicher – Überzeugung. Sie stellen dafür vorzugsweise Mitarbeitende an, die einer christlichen Kirche angehören. Diese Mitarbeitenden sind engagiert und kompetent und leisten gute Arbeit. Das Ziel diakonischer Arbeit ist nicht nur die optimale fachliche Pflege, Betreuung und Versorgung von Hilfebedürftigen, sondern auch die Verdeutlichung der christlichen Grundüberzeugung, dass jeder

Mensch als Gottes Ebenbild Anrecht auf die bestmögliche Hilfe hat.

Die Mitarbeitenden zeichnen sich aus durch eine christliche Prägung, sie orientieren ihr Handeln am christlichen Menschenbild. Sie sind hoch engagiert und arbeiten professionell. Die kirchliche Prägung, die christlich theologische Verankerung der Einrichtung sowie die ethischen Werthaltungen, die die Mitarbeitenden kennzeichnen, sind Voraussetzung für Sozialarbeit der Kirchen als Diakonie. Diese ausdrücklichen Grundüberzeugungen prägen diakonische Einrichtungen in einer spezifischen Weise, und zwar durch die Mitarbeitenden, die daher vorzugsweise dem christlichen Glauben angehören sollen.

Die Menschen, die diakonische Angebote in Anspruch nehmen, die von ihrer Wahlmöglichkeit Gebrauch machen und bewusst eine diakonische Einrichtung wählen, erwarten zu Recht, dass die diakonische Tradition in der Praxis auch deutlich wird.

2. Konflikte klar regeln

Auch im Alltag diakonischer Dienste und Einrichtungen sind divergierende Interessen und Konflikte an der Tagesordnung. Unterschiedliche Positionen von Mitarbeitenden und Unternehmensleitungen sollen jedoch in einer Weise bearbeitet und gelöst werden, die konsequent auf Dialog, Partizipation und Konsens angelegt ist, im sogenannten Dritten Weg. Dieses Modell, für das eine Beschlussfassung in paritätisch besetzten Kommissionen charakteristisch ist, gründet auf dem theologisch inspirierten Leitbild der Dienstgemeinschaft und erfordert eine paritätische und gleichberechtigte Sozialpartnerschaft. Die Kirche hat einen Friedens- und Versöhnungsauftrag, nach außen und nach innen. Um diesen Auftrag auch im Bereich der Arbeitsrechtssetzung einzulösen, ist es sachgerecht, Interessenssätze um die Arbeitsbedingungen in einem auf Dialog und Konsens ausgerichteten System, das das konfrontative Element des Arbeitskampfes ausschließt, zu lösen.

Dies setzt allerdings voraus, dass es einen eigenen, adäquaten und effektiven Weg gibt, Interessenskonflikte in guter Weise zu regeln. Da im Dritten Weg ein gleichwertiges System zum Ausgleich von Interessenskonflikten zur Verfügung steht, sind Arbeitskämpfe, die mit dem Tarifvertragssystem verknüpft sind, auch nicht erforderlich. Anstelle der Druckausübung von einer Seite gegen die andere Seite tritt ein geordnetes Konfliktlösungsverfahren, in dem beide Seiten gleichrangig einander gegenüberstehen. Dass hier Bemühungen erforderlich bleiben, die Augenhöhe der Verhandlungspartner dauerhaft sicher zu stellen, ist zu konstatieren. Verfahrensmäßig werden Beschlüsse, die nicht innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission durch Konsens erzielt werden können, von einem Schlichtungsausschuss mit einem unabhängigen gemeinsam von den Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Leitungen bestellten Juristen als Vorsitzendem ersetzt (verbindliche Schlichtung).

Wie alle derartigen Mechanismen muss dieser Weg stets reformiert und verbessert werden. Das ist umso notwendiger, als teilweise Fehlentwicklungen (ersetzende Zeitarbeit, innerdiakonischer Tarifwettbewerb) zu konstatieren sind. Gerade in den letzten Jahren sind hier deutliche Reformansätze zu erkennen, die sich etwa in einer konsequenten Rechtsprechung des Kirchengenerals der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), in der Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD in ihrer aktuellen Legislaturperiode oder in den zielführenden Beschlüssen der EKD-Synode in Magdeburg zeigen. Letztere, insbesondere das dort beschlossene Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz, befinden sich gegenwärtig in einem innerkirchlichen und innerdiakonischen Umsetzungsprozess.

Die Frage der verbindlichen Schlichtung ist aber ein Kernpunkt dieses Konfliktregelungsmechanismus und sie betrifft den aktuellen Streitpunkt, der in der politischen Diskussion gegenwärtig besonders im Zentrum steht. Die Gewerkschaft ver.di hat verschiedentlich in den letzten beiden Jahren diakonische Mitarbeitende zu Streikaktionen aufgerufen. Die betroffenen diakonischen Einrichtungen, die Diakonischen Werke und die entsprechenden evangelischen Landeskirchen haben gegen diese Streikaufrufe die Gerichte angerufen. Im zweiten Halbjahr 2012 ist zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht über diese Grundsatzfrage entscheiden wird.

Dabei wird immer wieder auf die Koalitionsfreiheit hingewiesen, also die Freiheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. einzelner Einrichtungen sich jeweils zur Durchsetzung ihrer Interessen zu Vereinigungen zusammenschließen. Dieses Recht der Mitarbeitenden sich zusammenschließen wird weder von Kirche noch Diakonie bestritten. Seitens von Kirche und Diakonie wurden immer wieder Einladungen zur Mitarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen an die Gewerkschaften ausgesprochen, die von der Gewerkschaft ver.di zwar immer mal wieder angenommen wurden, aber nach einiger Zeit wurde jeweils die Mitarbeit eingestellt. Der Streitpunkt ist also nicht die Mitgliedschaft in Gewerkschaften, sondern allein die Frage des Arbeitskampfes. Der Diakonie Bundesverband hält daran fest, dass der Dritte Weg ein anderer, dem kirchlichen Selbstverständnis und Auftrag gemäßer Weg der Konfliktbearbeitung ist.

Streik und Aussperrung stellen *einen* Mechanismus zur Regelung von Interessenkonflikten dar. Interessenkonflikte gibt es auch im Bereich diakonischer Arbeit. Der Konfliktregelungsmechanismus ist aber *ein anderer*. An die Stelle des Arbeitskampfes tritt eine unabhängige Schlichtungsstelle, deren Schlichtungsspruch von beiden Seiten als verbindlich anerkannt werden muss (verbindliche Schlichtung).

3. Arbeitsrecht konsequent anwenden

Die diakonischen Dienste und Einrichtungen sehen sich mit denselben politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konfrontiert wie alle anderen Träger im Sozial- und Gesundheitswesen. Diese Situation ist durch einen deutlich steigenden Druck

auf die Kostenentwicklung geprägt. Durch die Aufgabe des Kostendeckungsprinzips mit dem damit politisch intendierten Einzug von Wettbewerbsstrukturen im Sozial- und Gesundheitswesen sehen sich diakonische Einrichtungen, wie beispielsweise Krankenhäuser oder Pflegeheime der Erwartung zur kontinuierlichen Senkung der Kosten gegenüber. Um jedoch im Interesse sowohl der Nutzerinnen und Nutzer diakonischer Angebote als auch der Mitarbeitenden einen Wettbewerb um die Qualität führen zu können, müssen leistungsgerechte Vergütungen von Mitarbeitenden in Verhandlungen mit den Kostenträgern berücksichtigt werden. Wenn in den Vergütungsverhandlungen Tarifsteigerungen oft nicht durchsetzbar bleiben, wird der Wettbewerb zu Lasten der Mitarbeitenden ausgetragen.

Es ist in den letzten Jahren vorgekommen, dass auch diakonische Einrichtungen aufgrund dieser politischen Ausgangslage mit den Vorgaben der kirchlich-diakonischen Vergütungsstrukturen ihre Einrichtungen nicht mehr führen konnten. Das hat in den letzten Jahren auch in diakonischen Einrichtungen zu in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht vorgesehenen Konstruktionen geführt, dass etwa Mitarbeitende durch Zeitarbeitnehmer/innen mit einem geringeren Vergütungsniveau ersetzt wurden. Die Unzulässigkeit dieser Substitution hat der Kirchengeneralsynode der EKD bereits im Jahre 2006 als festgestellt.

Die Diakonie kann ein solches Ausweichen nicht dulden und kämpft – auch durch deutliche Problemanzeigen gegenüber der Politik zu auskömmlichen Refinanzierungssystemen und der Forderung nach einer materiellen Aufwertung sozialer Berufe – dagegen, die schwierige Verhandlungssituation nach innen weiterzugeben. Daher gehen die Landesverbände der Diakonie derartigen Missständen nach und bemühen sich um Abhilfe. Gemäß unserer Grundüberzeugung sind die ersten Schritte hierzu vielfältige Gesprächs- und Hilfsangebote an die Einrichtungen, in den Dritten Weg zurückzukehren. Der Ausschluss aus der Diakonie, der nach den Satzungen der Landesverbände möglich ist, ist aber nur ein allerletztes Mittel. Denn der Ausschluss der Einrichtung aus dem Diakonischen Werk ist weder für die Einrichtung selbst noch für die Hilfebedürftigen noch für die Mitarbeitenden eine erstrebenswerte Lösung. Der Ausschluss ist in der Konsequenz immer bedauerlich, aber nicht immer zu vermeiden und musste in den letzten Jahren auch vereinzelt vollzogen werden.

4. Gute Arbeitsbedingungen gestalten

Die eigene Tradition der Diakonie schlägt sich auch in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen den diakonischen Mitarbeitenden und den Einrichtungsleitungen, also den diakonischen Arbeitgebern nieder. Die jedem Arbeitgeber obliegende arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht erhält hier eine besondere Prägung. Diesem hohen Anspruch können diakonische Einrichtungen in der Regel nachkommen.

Diakonische Einrichtungen sind verlässliche Arbeitgeber. Betriebsbedingte Kündigungen sind eine seltene Ausnahme.

Sie zahlen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vergütungen, die sich im Durchschnitt der anderen Träger bewegen. (Bei der zerklüfteten Tariflandschaft im Gesundheits- und Sozialwesen sind valide Vergleiche kaum möglich.) Zusätzliche Leistungen wie eine solide betriebliche Altersvorsorge in kirchlichen Zusatzversorgungskassen schlagen deutlich zu Buche.

Ein wichtiger Indikator für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitsplatzsituation ist die Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Fluktuation in diakonischen Einrichtungen ist vergleichsweise gering: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in diakonischen Unternehmen beträgt etwa neun Jahre⁴⁵. Dies weist auf eine hohe Mitarbeiterbindung und eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit der Diakonie hin. Zum Vergleich: Arbeitnehmer/innen sind in Deutschland im Schnitt vier bis sechs Jahre in ihrem Betrieb beschäftigt.

Die große Wertschätzung für eine dialogische und partizipative diakonische Kultur und eine adäquate Interessenvertretung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen kommt auch durch die hohe Dichte von Betriebsräten (Mitarbeitervertretungen) zum Ausdruck. Sie arbeiten in den allermeisten diakonischen Einrichtungen. Durchschnittlich werden demgegenüber in der Privatwirtschaft im Westen 45 Prozent, im Osten 38 Prozent der Beschäftigten von Betriebsräten vertreten⁴⁶. Diakonische Arbeitgeber sind nach § 7 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD verpflichtet, Mitarbeitervertretungswahlen aktiv zu fördern und tun dies auch.

Auch in der Frage der Arbeitsbedingungen gilt, dass sie stets zu reformieren und zu verbessern sind. In vielen diakonischen Verbänden und Unternehmen werden derartige Verbesserungen aber laufend erstrebt und erzielt.

5. Hohe Tarifbindung

Diakonische Einrichtungen sind in keinen tariffähigen Arbeitgeberverbänden organisiert. Die Bindung an das kirchlich-diakonische Arbeitsrecht wird über die Satzungspflichten der Diakonischen Werke hergestellt.

Diakonische Werke der jeweiligen Landeskirche sind in der Lage, über die Satzungspflichten die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes verpflichtend zu machen. Die Anwendung des im Dritten Weges gesetzten Arbeitsrechtes hat daher derzeit einen sehr hohen Grad an Tarifbindung erreicht, auch wenn festzustellen ist, dass es sich nicht um eine hundert prozentige Anwendung handelt. Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass im Jahr 2009 bundesweit rund 52 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiteten, für die ein Branchentarifvertrag galt⁴⁷.

⁴⁵ Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2011, Diakonie Text 06.2011, Hrsg.: Diakonisches Werk der EKD, Stuttgart 2011

⁴⁶ Ellguth, Peter (2007): Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, H. 3, S. 155-157.

⁴⁷ IAB-Betriebspanel 2010

Diakonische Werke sind allerdings nicht in der Lage, im Tarifvertragssystem diakonische Einrichtungen zu einem Arbeitgeberverband zusammen zu schließen. Die Diakonischen Werke der Landeskirche selbst sind keine Arbeitgeberverbände und können diese Funktion auch nicht wahrnehmen. Eine ähnlich hohe Tarifbindung wie aktuell vorhanden, wäre bei Aufgabe des Dritten Weges mithin nicht zu erreichen. Diakonische Einrichtungen hätten, wenn sie sich nicht im kirchlich-diakonischen Arbeitsrecht befinden würden, das Recht, wie jeder andere Arbeitgeber sich nicht einem Arbeitgeberverband anzuschließen und keine Tarifverträge zu unterzeichnen.

Diese hohe Tarifbindung bildet eine gute Grundlage für die Bemühungen, durch ein möglich ähnliches Vergütungsniveau einen Unterbietungswettbewerb zu vermeiden, wie ihn insbesondere private Träger forcieren.

Nachdem der Anwendungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes kontinuierlich zurückgeht, da die öffentlich-rechtlichen Körperschaften sich aus der direkten Trägerschaft für die Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen zurückziehen, ist es nachvollziehbar, dass die Gewerkschaft daraufhin wirkt, ihre Rolle bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden zu stärken. Wenn dies nicht als Nebeneinander bewährter Systeme, sondern als In-Frage-Stellung unseres dialog- und konsensorientierten Kommissionenmodells gedacht wird, wird damit ein verfassungsrechtlich garantiertes, historisch gewachsenes und seit über 30 Jahren bestehendes Verfahren in Frage gestellt, dass der gelebten Kultur in der Diakonie entspricht.

Fazit

Die Diakonie hält am Dritten Weg als einem dem Wesen und dem Auftrag der evangelischen Kirche entsprechenden Weg zur Arbeitsrechtssetzung fest. Über diesen Weg des Interessenausgleichs werden gute Ergebnisse für die Mitarbeitenden diakonischer Dienste und Einrichtungen erzielt. Vor Fehlentwicklungen verschließt die Diakonie keineswegs die Augen, sondern begegnet ihnen konsequent. Gerade in den letzten Jahren sind hier deutliche Reformansätze zu erkennen.

Die Grundproblematik, mit der sich alle gemeinnützigen Träger sozialer Arbeit konfrontiert sehen, ist die mangelnde ideelle und materielle Wertschätzung sozialer Arbeit. Wir brauchen dringend einen gesellschaftlichen Verständigungsprozess darüber, welche personellen und finanziellen Ressourcen wir bereit sind für die Aufgaben der Betreuung, Beratung, Begleitung, Pflege und Unterstützung von Menschen mit Hilfebedarfen zur Verfügung zu stellen.

Gewerkschaften und kirchliche Wohlfahrtsverbänden haben eine gemeinsame Verantwortung diese notwendige Diskussion um bessere Finanzierungsbedingungen zu führen und die Politik zum Handeln aufzufordern. Wir suchen den Dialog mit anderen gesellschaftlichen Akteuren, der freilich die gegenseitigen Grundüberzeugungen respektieren muss.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)819

7. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

Antrag der Abgeordneten Raja Sharma, Jan Korte, Sevin Dagdelen und weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE.

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Andreas Schneider, Solingen

Als Sprecher des Fachausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARK DW EKD) begrüße ich im Namen der KollegInnen im Fachausschuss die Inhalte der Drucksache 17/5523 des Deutschen Bundestages „Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“.

Wohlwissend des Dissens' von Tarifvertragsrecht und dem kirchlichen Modell des sog. „Dritten Weges“ haben wir uns entschieden, als Übergangslösung in dieser Kommission mitzuarbeiten, um überhaupt eine Form der Arbeitsrechtssetzung gewährleisten zu können.

Die Tarifgestaltung für den Bereich Diakonie mit weit über 400.000 Mitarbeitenden ist für die Dienstnehmer zur Zeit besonders beschwerlich, da es mit dem neuen Kirchengesetz der EKD weiterhin dem durch Arbeitgeber besetzten "Diakonischen Rat" überlassen ist, die Beschlussverfahren und Handlungsbedingungen festzulegen. Die Erfahrungen der jüngsten Zeit haben gezeigt, dass diese (nach Gutdünken) verändert werden, sobald die Arbeitgeberseite mit den Verhandlungsergebnissen nicht zufrieden ist.

Historisch geht die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts auf die Nachkriegszeit zurück, da es zunächst keine Gewerkschaft oder ähnliche Arbeitnehmerverbände gab, die den Anspruch erheben konnten, einen nennenswerten Teil der Mitarbeiter aus den Kirchen und ihren diakonischen und caritativen Einrichtungen zu vertreten. Insofern kann die damalige Entscheidung, eigene Kommissionen zur Umsetzung des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (BAT) „in kirchengemäßer Form“ zu bilden, kaum kritisiert werden.

Dieses sog. Kommissionsmodell (Dritter Weg) funktioniert auch heute dort leidlich, wo es sich auf die überwiegende Transferierung der Tarifverträge in kirchengemäßer Form beschränkt. Es gerät aber dort an seine z.T. eng gesteckten Grenzen, wo sich Einrichtungen im wirtschaftlichen Wettbewerb befinden. Seit dem Ende des BAT als durchgängigem Flächentarif in der BRD ist das leider bei nahezu allen kirchlichen Wohlfahrtsverbänden, also auch der Diakonie der Fall.

Damit stellt sich die Frage, wie auch in Einrichtungen der kirchlichen Wohlfahrtsverbände ethisch verantwortbare, angemessene Löhne gesichert werden können.

Unserer Ansicht nach sind die kirchenspezifischen Regelungen in den bisherigen Reformvorschlägen nicht oder nur bedingt berücksichtigt. Das aus der Weimarer Reichsverfassung übernommene kirchliche Selbstverwaltungsrecht besteht verfassungsrechtlich lediglich im Rahmen der allgemeingültigen Gesetze. Daher kann nur der Staat dieses Selbstverwaltungsrechts festlegen, da er die Kirchen zugleich mit deren Anerkennung als „juristische Personen des öffentlichen Rechts“ zur besonderen Gesetzestreue verpflichtet hat.

Aus diesem Grunde sehen wir in der erneut diskutierten Idee eines „Sozialtarifvertrages“ unter Einbeziehung der heutigen Erkenntnisse eine große Chance für alle in der Wohlfahrtspflege tätigen Mitarbeitenden.

Für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie wäre diese Möglichkeit gerade auch aus Sicht ihrer Soziallehre geboten. Alle anderen Vorstellungen können nur kritisch hinterfragt wer-

den. Insbesondere die ideologische Überhöhung des „Dritten Weges“ ist mit Entschiedenheit abzulehnen.

Wenn sich die Kirche und ihre Diakonie nun eigenständig der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bedient, so findet hier zweifelsohne das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. (s. Beschluss des zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichtes vom 04.06.1985)

Der Fachausschuss Dienstnehmerseite der ARK DW EKD ist der Auffassung, dass die unter II Ziffer 1 a bis c der Drucksache 17/5523 geforderten Änderun-

gen dringend erforderlich sind und der Kirche und ihrer Diakonie helfen werden, ihre gesellschaftliche Stellung zu bewahren. Die kirchlichen Besonderheiten sollten ohne Zweifel auch in den geforderten Rahmenbedingungen gelebt werden können.

Daher wird die Forderung unter II Ziffer 2 der o.a. Drucksache notwendig sein, um die Unabhängigkeit der Arbeitnehmerseite zu gewährleisten bzw. überhaupt erst Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Interessen zu schaffen

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)830

15. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Thomas Schwendele, Schwäbisch Gmünd

Ich bedanke mich herzlich dafür, Ihnen gegenüber zu oben genanntem Antrag Stellung nehmen zu dürfen.

Ich nehme Stellung auf dem Hintergrund meiner Erfahrungen als langjähriges Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Deutschen Caritasverbandes und als Mitglied des Vorstandes deren Mitarbeiterseite. Die AK beschließt die Arbeitsvertragsrichtlinien für die ca. 500 000 Beschäftigten der Caritas. Mitglied bin ich auch in der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im Kirchlichen Dienst (Zentral-KODA), der Dachorganisation der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Katholischen Kirche.

Ich begrüße es sehr, dass durch die Debatte über die Krise des Dritten Wegs der Kirchen und um ihr eigenständiges Arbeitsrecht endlich die Frage nach dem Wert der sozialen Arbeit, nach der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen und nach den Grenzen des Wettbewerbs in der Sozialbranche in die öffentliche Aufmerksamkeit gelangt ist.

Zunächst möchte ich einigen Behauptungen, die im oben genannten Antrag aufgestellt wurden, widersprechen:

➤ *Die Caritas habe sich von der Bindung an die Tarife des öffentlichen Dienstes gelöst.*

Es war für die Personalgewinnung der Caritas und für die fachliche Qualität der von ihr geleisteten Sozialarbeit ein großer Fortschritt, als es der AK Ende der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts gelang, die Arbeitsvertragsrichtlinien auf das Niveau des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT-VKA) anzuheben. Dessen Niveau hielt sie, auch in den Zeiten des beginnenden Wettbewerbs in der Sozialbranche, überschritt es zum Teil sogar. Nachdem der

BAT 2005 vom TVöD abgelöst worden war, gelang es der AK nach einer Such- und Orientierungsphase im Jahre 2010 für den Bereich der Ärzte (Marburger Bund-Tarif), für die stationäre und ambulante Kranken- und Altenpflege sowie für den Sozial- und Erziehungsdienst und die Lehrer die Reformen des Tarifrechts im öffentlichen Dienst auf identischem Niveau nachzuvollziehen. Die restlichen Vergütungen blieben bis heute strukturiert wie in der früheren BAT-Welt, die Gehaltserhöhungen verliefen analog. Es ist also nicht richtig, dass die Tarife der Caritas unabhängig von den Tarifen des öffentlichen Dienstes sind.

Richtig ist:

Die Caritas vergütet

- die Ärzte nach dem Tarifvertrag Ärzte/VKA
- die Pflegefachkräfte in den Krankenhäusern, Altenhilfeeinrichtungen und ambulanten Diensten nach dem TVöD
- die Erzieher und Sozialarbeiter nach dem TV SuE
- die Lehrer nach TV-L
- alle anderen Mitarbeiter analog BAT zuzüglich der Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst.

Zum Gehalt des jeweiligen Leitertarifes gibt es bei der Caritas noch eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung ohne Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden sowie weitere Besserstellungen.

➤ *Die Privilegierung der Kirchen führe zu einer Wettbewerbsverzerrung auf dem Rücken der Beschäftigten.*

Für die Caritas ist das Gegenteil richtig. Trotz starkem Wettbewerbsdruck konnte die Caritas auf dem

Dritten Weg das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes im Wesentlichen halten. Das ist den Wohlfahrtsverbänden, die nicht dem die Träger bindenden Zwangssystem der Grundordnung des kirchlichen Dienstes der Katholischen Kirche unterliegen, bei weitem nicht so gut gelungen.

Richtig ist allerdings auch, dass die Caritas aus Wettbewerbsgründen das Vergütungsniveau des TvöD in den unteren Vergütungsgruppen, vor allem in der Altenpflege, nicht durchgängig halten konnte.

Die Angleichung des Vergütungsniveaus Ost an das Vergütungsniveau West ist noch nicht gelungen.

Ruinös wirkt sich der Wettbewerb im Fahrdienst für behinderte Menschen (vorwiegend geringfügig Beschäftigte) aus. Der Caritas gelingt es hier derzeit nicht, eine angemessene Vergütung zu tarifieren, die in der Realität des Wettbewerbs Bestand haben kann. Hier bedarf es eines Mindestlohns. Geringfügig Beschäftigte müssen den Vollzeitkräften gleich gestellt werden.

➤ *Wollten die kirchlich Beschäftigten ihre individuellen Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich durchsetzen, führte der Rechtsweg zunächst über Kirchenarbeitsgerichte, bevor sie die staatliche Gerichtsbarkeit in Anspruch nehmen könnten.*

Das ist falsch. Der Weg zu den staatlichen Arbeitsgerichten steht den Beschäftigten der Katholischen Kirche jederzeit offen.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit der Individualschlichtung, die vor- oder außergerichtlich Auseinandersetzungen schlichten, aber nicht verbindlich richten kann.

Die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit ist ausschließlich für Verfahren aus der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung oder aus Streitigkeiten in und um die Arbeitsrechtlichen Kommissionen zuständig.

➤ *Alles in allem seien die Beschäftigten von Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften sowie deren karitativen und erzieherischen Einrichtungen Beschäftigte zweiter Klasse.*

Die Mitarbeitenden der Katholischen Kirche haben anders gestaltete, aber nicht mindere Rechte. So regeln die Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Tarife zwingend für alle Beschäftigten in allen Einrichtungen der Kirche, egal wie groß oder klein die Einrichtung ist, egal, ob die Beschäftigten

Mitglied einer Gewerkschaft sind, und egal, ob sich die Beschäftigten für ihre Vergütung und deren Erhöhung einsetzen oder nicht.

Auch die betriebliche Mitbestimmung ist anders, aber nicht grundsätzlich schlechter geregelt als im weltlichen Bereich. So muss jeder kirchliche Dienstgeber, in dessen Einrichtung keine Mitarbeitervertretung (MAV) besteht, jährlich alle seine Beschäftigten zu einer Mitarbeitervollversammlung einladen und sie auffordern, eine Mitarbeitervertretung zu wählen. Lädt der Dienstgeber nicht ein, kann die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen ihn vor dem kirchlichen Arbeitsgericht verklagen. Diese durch bischöfliches Gesetz zwingende Aufforderung

zur Bildung von Mitarbeitervertretungen hat im katholischen Bereich zu einer sehr hohen Dichte (in manchen Diözesen nahe 100%) von MAVen geführt. Für Betriebsgrößen, wie sie hier vorliegen, unterscheidet sich diese hohe Quote erheblich vom weltlichen Bereich.

Hervorgehoben werden soll hier auch noch, dass die MAVen der Katholischen Kirche das Recht haben, ersetzender Leiharbeit nach 6 Monaten Beschäftigung des Leiharbeitnehmers die Zustimmung zu verweigern.

Trotzdem ist der Dritte Weg bei der Katholischen Kirche, insbesondere bei der Caritas, nicht ohne Schwierigkeiten und Verwerfungen:

Beginnend mit dem politisch verordneten Wettbewerb in der Sozialbranche haben auch Träger der Caritas, genauso wie Träger im weltlichen Bereich, Teile ihrer Betriebe ausgegründet, um zumindest neu Eingestellte nicht mehr nach den AVR vergüten zu müssen. Halbherzig wurde die AK aufgefordert, für diese Servicebereiche niedrigere Tarife zu beschließen. Leichter fiel es den Trägern jedoch, still und leise Tochterfirmen zu gründen, deren Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zum kirchlichen Dienst man wohlweislich nicht näher definierte. So entstand, je schlechter die Refinanzierungsbedingungen desto stärker, ein Ausgründungsunwesen. Dem hat die Katholische Kirche viel zu lange untätig zugesehen.

Doch inzwischen verpflichten die katholischen Bischöfe alle Träger, die es bisher nicht getan haben, bis zum 31.12.2013 in ihren Statuten zu verankern, dass es sich bei ihren Einrichtungen um Einrichtungen nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes der Katholischen Kirche handelt.

Ansonsten können sie nicht am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und somit am kirchlichen Arbeitsrecht teilhaben. Bischöfe, Dienstgebervertreter und Dienstnehmervertreter arbeiten inzwischen gemeinsam daran, das Kirchliche Arbeitsrecht stringent einzufordern und umzusetzen. (Siehe dazu auch die im Anhang beigelegte „Magdeburger Erklärung“ der Zentral-KODA vom 10.11.11.) Sie halten die Ideen der Dienstgemeinschaft und der konsensualen Konfliktregelung auch unter den Bedingungen des Wettbewerbs für geeignet, im Bereich der verfassten Kirche und der Caritas einen gerechten Lohn zu gestalten.

Mängel bezüglich der Unternehmensmitbestimmung in den immer größer werdenden „Sozialkonzernen“ der Katholischen Kirche sind erkannt und sollen zeitnah durch eine Weiterentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung behoben werden.

Auf die Abschaffung des Dritten Weges und die Erzwingung von Tarifverträgen zu setzen, wie im vorliegenden Antrag propagiert, führt in der jetzigen Lage in die Irre und verschlimmert die Wettbewerbsmechanismen in der Sozialbranche.

Denn gelingt es den Deutschen Bischöfen und dem Deutschen Caritasverband unter der Prämisse des Selbstbestimmungsrecht der Kirche noch leidlich, das in sich geschlossene Zwangssystem des kirchlichen Arbeitsrechts mit seinem Drittem Weg zusam-

menzuhalten und die Träger an die Beschlüsse der paritätisch besetzten Kommissionen zu binden, würde eine Beendigung dieser Sondersituation zu einer „Erosion in Freiheit“ führen. Jeder Caritas-Rechtsträger könnte, je nach Größe, Beschäftigten- und Refinanzierungsstruktur und je nach Organisationsgrad der Belegschaft, tun und lassen was er wollte. Der letzten noch einigermaßen flächig wirkenden Entgeltregelung in der Sozialbranche wäre ein rasches Ende bereitet. Damit würde zugleich ein starker Refinanzierungsmaßstab vernichtet. Dies ginge jetzt wirklich zu Lasten der Beschäftigten - und ihrer Betreuten. Die Refinanzierer könnten sich freuen, denn ohne eigenes Zutun wären sie einen stabilen Preisbildner mit noch anständigem Bezahlniveau losgeworden.

Was ist zu tun?

Der Dritte Weg ist weiterhin an den Tarifergebnissen des Öffentlichen Dienstes auszurichten und stringent einzuhalten. Die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitswelt ist

-ganz im Sinne der Dienstgemeinschaft- weiter zu entwickeln. („Nichts über uns ohne uns“!). Die Parität in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist, wie bereits begonnen, auch als Wissens- und Kompetenzparität weiter auszubauen. Das Notverordnungsrecht der Bischöfe wird aus den Ordnungen gestrichen.

Wo der Dritte Weg nicht stringent angewandt wird, können und sollen sich die Beschäftigten wehren, auch mit Streikmaßnahmen. Denn selbstverständlich ist das Streikrecht ein unabdingbares Menschenrecht. Ausgegründete Betriebe waren schon immer bestreikbar.

Die Markt- und Kundenlogik und der Wettbewerb sind für die Sozialbranche zu relativieren. Der Wettbewerb ist mit Leitplanken zu flankieren (Lohnuntergrenzen, Allgemeinverbindlichkeitserklärung von TVöD und AVR-Caritas, Qualitätsstandards in den Vordergrund rücken). Der Wert sozialer Arbeit muss somit stabilisiert werden. Unternehmen der Sozialbranche werden an flächige Lohnstandards gebunden.

Die Refinanzierung sozialer Arbeit ist stabil und auskömmlich zu gestalten.

Zusammenfassung

Die kritischen Fragen an das kirchlichen Arbeitsrechts im Antrag der Fraktion DIE LINKE sind legitim und hilfreich, rücken sie doch deutlich Probleme in der Sozialbranche unserer Republik in den parlamentarischen Fokus. Die Lösungsansätze werden der Lage aber nicht gerecht.

Die Krise des Dritten Weges der Kirchen ist Symptom einer tiefer liegenden Störung des Verhältnisses zwischen Staat und kirchlichen Wohlfahrtsverbänden. Die Kirchen haben mit ihren Wohlfahrtsverbänden im Sinne der grundgesetzlich angelegten Subsidiarität etwa 60 Prozent der Sozialbranche in ihrer Trägerschaft. Der Staat hat diesem Bereich Wettbewerb verordnet und finanziert ihn nicht mehr auskömmlich.

Tarifvertragsweg und Dritter Weg schaffen es nicht mehr, in dieser Mangelsituation, die sich vor allem für die unteren Vergütungsgruppen massiv auswirkt, vernünftig zu tarifieren.

Ihr eigenes Ethos hindert die Kirchen (bisher noch), sich aus diesen Bereichen zurückzuziehen, da sie befürchten, dass dadurch das Soziale noch schlechter gestaltet würde.

In dieser Lage würde die Zerschlagung des die kirchlichen Träger bindenden Zwangssystems des „Dritter Weg“ die Erosion der Tariflandschaft weiter befördern. Große Einrichtungen organisierten sich vielfältig im Tarifvertragssystem mit Haustarifverträgen mit unterschiedlichen Gewerkschaften. Die Bindung an die Arbeitsvertragsrichtlinien in Klein- und Mittelbetrieben würde sich ersatzlos auflösen.

Die Kirchen haben die Pflicht, den Dritten Weg stringent zu gestalten und seinen Ergebnissen ausnahmslos Geltung zu verschaffen. Darüber hinaus haben sie die Aufgabe, in ihrer anwaltschaftlichen Funktion vom Staat eine auskömmliche und nachhaltige Finanzierung des Sozialen einzufordern.

Die Politik hat den Wettbewerb über die Personalkosten in der Sozialbranche zu unterbinden, zumindest jedoch deutlich einzuschränken.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)829

14. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Dr. Hermann Lührs, Stuttgart

Die Kirchen, Diakonie und Caritas sind ein bedeutender Teil der Arbeitsgesellschaft in Deutschland. Hier sind etwa 1,3 Millionen Menschen auf der Grundlage von Arbeitsverträgen abhängig beschäftigt.⁴⁸ 80% von ihnen sind Frauen.⁴⁹ Die konfessionellen Wohlfahrtsverbände stellen im Bereich der sozialen Dienste den Großteil der dort beruflich Tätigen. Sie prägen das Gesicht des Sozialstaates mit. Die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Sektor haben öffentliche Bedeutung und sind nicht auf eine innerkirchliche Fragestellung begrenzt.⁵⁰

⁴⁸ Die Zahl der kirchlich Beschäftigten wird einschließlich Zivildienstleistende, Honorarkräfte, Auszubildende etc. bei Frerk (Caritas und Diakonie in Deutschland. Alibri-Verlag 2005) mit über 1,6 Millionen angegeben. Die Zahl von 1,3 Millionen bezieht sich auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die in den Regelungsbereich Arbeitsrechtlicher Kommissionen u. kirchlicher Tarifverträge fallen. Vergl. Lührs, Hermann: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Nomos-Verlag 2010. S. 54ff. Die verfassten Kirchen verfügen über keine zentralen Mitarbeiterstatistiken. Diakonie und Caritas geben solche Statistiken in zwei-jährigem Rhythmus heraus.

⁴⁹ Die Einrichtungsstatistik des Caritasverbandes Stand 31.12.2006 weist einen Frauenanteil von 81,2% aus (neue caritas 5-2008 S. 38). Die Mitarbeitendenstatistik des Diakonischen Werkes der EKD weist 78,5% aus (Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011 S.10).

⁵⁰ Kirchen, Diakonie und Caritas nehmen auch in weiteren Bereichen eine arbeitsrechtliche und arbeitspolitische Sonderstellung ein. Sie sind gesetzlich von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen. Die Kirchen haben dafür eigene kirchliche betriebliche Mitarbeitervertretungsregelungen aufgestellt. Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind von der Geltung der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Es existieren keine vergleichbaren kirchlichen Regelungen in diesem Bereich. Von den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden individuell besondere kündigungswirksame Loyalitätspflichten verlangt, die weit in die persönliche Lebensführung hineinreichen. Dazu zählen z.B. im katholischen Bereich Wiederverheiratsverbote, gleichgeschlechtliche Le-

1. Regulierung von Arbeitsbedingungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen

Die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen werden überwiegend nicht mit den Gewerkschaften verhandelt, sondern in Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen.⁵¹ Gegenwärtig gibt es bundesweit in beiden Konfessionen 31 solcher Kommissionen.⁵²

Arbeitsrechtliche Kommissionen sind im Unterschied zu Tarifverhandlungen keine freiwilligen Verhandlungssysteme. Die in den Kommissionen tätigen Arbeitnehmervertreter kommen nicht unter von ihnen gewählten oder mit den Arbeitgebervertretern vereinbarten Bedingungen an den Verhand-

benspartnerschaften, Schwangerschaftsabbruch, In-vitro-Fertilisation. Vergl. Lührs (2010) S. 18 und Kress, Hartmut: Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte die Grundrechte verdrängen? Vortrag Kassel 17.11.2011. <http://www.ev-theol.uni-bonn.de/fakultaet/sozialethik/kress/vortraege>.

⁵¹ Ausnahmen bestehen in Schleswig-Holstein u. Berlin.

⁵² Strukturell kommen in allen Kommissionen zwei Entscheidungsebenen vor. Die erste Ebene hat eine gerade Zahl von Mitgliedern. Die Zahl der Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter ist jeweils gleich. Beschlüsse werden mit Mehrheiten gefasst. Die zweite Ebene sind sog. Schieds- oder Schlichtungskommissionen, in der bei Stimmgleichheit die von beiden Seiten bestimmte vorsitzende Person den Ausschlag gibt. Die zweite Ebene schlichtet nicht im eigentlichen Sinn. Sie wird tätig, wenn die erste Ebene keine Entscheidung trifft oder wenn sie eine Entscheidung getroffen hat, gegen die anschließend Einwände erhoben wurden. Entscheidungen der zweiten Ebene ersetzen getroffene Beschlüsse der ersten Ebene oder treten an die Stelle nicht getroffener Beschlüsse. Allen Kommissionen ist gemeinsam, dass ihre Mitglieder formell unabhängig sind. Sie dürfen nicht an Weisungen gebunden werden. Die Mitglieder der Kommissionen sind außerdem nicht rechenschaftspflichtig gegenüber den Stellen, die sie in die Kommission entsenden. Das gilt auch für die Vertreter von Verbänden. Siehe zur Struktur der Kommissionen Lührs (2010), S. 67ff.

lungstisch. Die Errichtung der Kommissionen, ihre Größe, der Zugang zu ihnen, ihre Beschlussverfahren und Entscheidungsregeln werden im Bereich der verfassten Kirchen durch die katholischen Bischöfe und die Synoden der evangelischen Landeskirchen bestimmt.

Für den Bereich des Deutschen Caritasverbandes und auf der Ebene des Diakonischen Werkes der EKD beschließen die Verbandsleitungen über die Errichtung der Kommissionen.⁵³ Sie legen dabei auch die wesentlichen Verhandlungsbedingungen der Arbeitnehmervertreter fest: Anzahl, Zusammensetzung, Verfahren der Delegation und Benennung, Zugriffe auf Ressourcen, Ausstattung, Freistellungen.⁵⁴

Diese Regelungskompetenz umfasst die Möglichkeit, Arbeitnehmervertretungen auszuschließen. Im Juni 2010 untersagte die Leitung des Diakonischen Werkes der EKD elf von dreizehn Zusammenschlüssen der Mitarbeitervertretungen, Vertreter in die bundesweite Kommission zu entsenden.⁵⁵ Dies wurde damit begründet, dass diese Zusammenschlüsse die Arbeit der Kommission blockiert hätten und sich in einer öffentlichen Resolution gegen die "Fortführung des 3. Weges" und für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen hatten.⁵⁶

Seit Juni 2010 sieht die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD die Möglichkeit vor, Beschlüsse für Vergütungsabsenkungen auf betrieblicher Ebene in bestimmten Fällen auch ohne Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern fassen zu können.⁵⁷

⁵³ Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes erlässt die Delegiertenversammlung des DCV (§12 Abs. 2 der Satzung des DCV i.d.F. 18.10.2005). Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD beschließt die Diakonische Konferenz (§16 der Satzung des DWEKD i.d.F. 18.10.2007) S. <http://www.diakonie.de/texte-und-regelungen-996.htm>. Die Delegiertenversammlung des DCV besteht aus Präsident, Vorstand und Vizepräsidenten des DCV, den Vorsitzenden und Direktoren der Diözesancaritasverbände, Vertretern der Fachverbände und Orden und der örtlichen Diözesancaritasverbände. Sie hat bis zu 199 Mitglieder. (s. auch Lührs (2010) S. 67f u. S. 236) Das höchste Beschlussgremium des Diakonischen Werkes der EKD ist die Diakonische Konferenz. Sie besteht aus Vertretern der Diakonische Landesverbände und Fachverbände, aus Vertretern der Leitungsgremien der EKD (Synode, Kirchenkonferenz, Rat) und der Freikirchen sowie aus von diesen Instanzen berufenen Einzelpersonen. Das Gremium hat derzeit 93 Mitglieder (<http://www.diakonie.de/mitglieder-der-diakonischen-konferenz-2613.htm>). Beschäftigtenvertretungen gehören diesen Gremien nicht an.

⁵⁴ In der ARK-Ordnung des DCV i.d.F. 01.04.2010 ist geregelt: Anzahl der Mitarbeitervertreter (§2); deren Wahl-/Delegationsverfahren, Anforderungen an sie (§4); ihre Ausstattung, Ressourcen und Freistellungen (§6a, §8). In der ARK-Ordnung DWEKD i.d.F. 18.10.2011 sind entsprechende Regelungen fixiert in §§3-5, 9, 9a.

⁵⁵ Es handelt sich um die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) der Landesverbände der Diakonischen Werke Württemberg, Berlin-Brandenburg-Schles.Oberlausitz, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Mitteldeutschland, Baden, Pfalz, Hessen-Nassau, Kurhessen-Waldeck.

⁵⁶ S. ZMV Nr. 4 2010, S. 192. Beschluss der Diakonischen Konferenz DWEKD vom 15.06.2010. Berichte in ZMV Nr. 6 2010 S. 313-315.

⁵⁷ Es handelt sich um Beschlüsse über betriebliche Öffnungsklauseln in besonderen Situationen. §11 Abs. 1 Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD i.d.F. vom 18.10.2011. S. dazu auch weiter unten.

2. Repräsentation

Persönliche Voraussetzung der Entsendung in eine Kommission ist zumeist die hauptberufliche Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung und i.d.R. Kirchenmitgliedschaft. In den besonders beschäftigungsstarken Landesverbänden der Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe, Bayern, Baden und Württemberg ist die evangelische Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung für die Kommissionsmitgliedschaft.⁵⁸

Nach den statistischen Informationen des Diakonischen Werkes der EKD sind in diesen Bereichen über 50% der MitarbeiterInnen nicht Mitglied einer evangelischen Kirche. Sie sind somit in der Kommission nicht repräsentiert. In anderen Bundesländern, z.B. Brandenburg, sind auch unter der offeneren "ACK-Klausel" bis zu 67% der Beschäftigten in der Kommission von der Repräsentation ausgeschlossen.⁵⁹

Ein weiterer Punkt verdient Aufmerksamkeit. Die 31 Kommissionen hatten im Jahr 2008 zusammen 674 Mitglieder, davon 142 Frauen. Ihr Anteil betrug also 21%. Der Anteil der Frauen, die im kirchlichen Sektor arbeiten, liegt bei etwa 80%. Frauen sind also nur umgekehrt proportional vertreten. Anders formuliert: In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschließen 540 Männer die Arbeitsbedingungen von 1 Millionen Frauen.⁶⁰

3. Wirksamkeit von Beschlüssen

Der zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes sitzt der Präsident / die Präsidentin des DCV vor. Er/sie wirkt ohne Stimmrecht auf eine "sachgerechte Beratung und Beschlussfassung hin".⁶¹ In sechs regionalen Kommissionen des Caritasverbandes werden Beschlüsse über Entgelte, Arbeitszeit etc. im Rahmen von Vorgaben der zentralen Kommission gefasst. Diese Beschlüsse werden erst wirksam, wenn sie durch den zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzt werden.

⁵⁸ Anzahl Beschäftigte Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe: 130.000 (Quelle: www.diakonie-rlw.de); Bayern: 74.800 (Quelle: Diakonie Bayern. Jahresbericht 2011); Württemberg u. Baden: 64.000 (Quellen: www.diakonie-wuerttemberg.de u. www.diakonie-baden.de). Kirchenmitgliedschaftliche Voraussetzungen ARK Rheinland-Westfalen-Lippe gem. ARRG-Westfalen §5 Abs. 3. ARK Bayern gem. ARRG-Bayern §5 Abs. 3. ARK Baden gem. ARRG-Baden §6 Abs. 3. ARK Württemberg gem. ARRG Württemberg §7 Abs. 3 und §8 Abs. 3 mit der Einschränkung dass im Ausnahmefall bis zu 1/3 der Arbeitnehmervertreter auch Kirchenmitglied einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland sein können (ACK-Klausel). Voraussetzung für die Mitgliedschaft in den anderen regionalen Diakonie-Kommissionen und in der Bundeskommission des Diakonischen Werkes der EKD ist die ACK-Mitgliedschaft.

⁵⁹ Die "ACK-Klausel" verlangt die Mitgliedschaft in einer Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehört. Anteil der Mitarbeiter mit evangelischer Kirchenmitgliedschaft in Baden-Württemberg: 49,2%; NRW: 50,3%; Bayern: 47,4%. Anteil Mitarbeiter mit ACK-Kirchenmitgliedschaft in Berlin: 53,1%; Brandenburg: 32,8%. Quelle: Mitarbeitendenstatistik zum 01. September 2008 / Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011 / Hrsg: DWEKD. S. 22.

⁶⁰ Lührs (2010), 164.

⁶¹ §3 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes i.d.F. 01.04.2010.

Der Bischof kann die Inkraftsetzung verweigern, wenn er sich "außerstande (sieht), den Beschluss der Bundeskommission bzw. der Regionalkommission in Kraft zu setzen".⁶² In dem Fall gilt der Beschluss in der betreffenden Diözese nicht.⁶³ Sieht der Diözesanbischof ein "unabweisbares Regelungsbedürfnis" das er selbst "unüberprüfbar feststellt", so kann er "die notwendige Entscheidung treffen."⁶⁴

Auf diese Weise wurden im Jahr 2009 Regelungen für geringfügig Beschäftigte abweichend von den Arbeitsvertragsrichtlinien des Caritasverbandes in elf Diözesen von den dort zuständigen Bischöfen festgesetzt.⁶⁵

Im Bereich der verfassten evangelischen Kirchen haben die Kirchenleitungen von Baden, Sachsen, Kurhessen-Waldeck und Bremen ähnliche Vorbehaltstellungen gegenüber den dort zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen.⁶⁶

Die Mitgliedseinrichtungen der regionalen Diakonischen Werke sind nicht zwingend an die Arbeitsvertragsrichtlinien gebunden, die die dort zuständige Kommission beschließt. In den Arbeitsverträgen kann auf andere kirchliche oder diakonische Vertragsordnungen verwiesen werden. Es genügt, wenn es sich dabei um "das Arbeitsrecht eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes oder des DWEKD oder einer der beteiligten Kirchen" handelt.⁶⁷ Bestimmungen dieser und ähnlicher Art sind in den Satzungen der regionalen Diakonien bzw. in kirchengesetzlichen Regelungen festgehalten.⁶⁸

⁶² §3 der Richtlinien für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes durch die Diözesanbischöfe i.d.F. 01.01.2008 i.V.m. §18 Abs. 1 der Ordnung ARK Caritas i.d.F. 01.04.2010.

⁶³ §3 Abs. 4 der Richtlinien der Inkraftsetzung aaO.

⁶⁴ §15 Abs.6 Ordnung ARK-Caritas i.d.F. 1.4.2010. Vergl. auch §11 Abs. 6 Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg (AK-DiCV-O). Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2009, Nr. 01 vom 21. Januar 2009.

⁶⁵ Es handelt sich um die (Erz-) Bischöfe von Aachen, Essen, Hamburg, Hildesheim, Köln, Limburg, Münster, Osnabrück, Paderborn, Trier und den Offizial von Vechta. Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA stellte dazu fest: "Diese Bischöfe haben in die Tarifgestaltung der AK eingegriffen, was formal - als ultima ratio - möglich, daher nicht zu beanstanden ist." Sie kritisierte, "dass diese Bischöfe einseitig ... ohne zuvor die andere Seite (Mitarbeiterseite AK) auch nur zu hören, handelten." Zentralkoda-Organ, Ausgabe 49, Nov. 2009.

⁶⁶ §16 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der Evangelischen Landeskirche in Baden. i.d.F. vom 12.04.2003. §20 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens i.d.F. vom 2.4.2006. §14 Abs. 3 Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck i.d.F. 14.01.1996. §18 Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Bremischen Evangelischen Kirche i.d.F. 21.04.2004.

⁶⁷ §8 Abs. 2 Satzung für den Verein Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. i.d.F. vom 18.11.2010.

⁶⁸ So in den Satzungen der Diakonischen Werke in Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen. Kirchengesetzliche Wahlmöglichkeiten sind z.B. im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (§4 Abs. 3 u. 4 i.d.F. vom 16.03.2007) fixiert. Eine Übersicht über die regional verschieden angewendeten Arbeitsvertragsrichtlinien und Tarifwerke gibt die Mitarbeitendenstatistik des DWEKD Stand 01.09.2008. (Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011 S. 30ff). S. dazu weiter unten.

Darüber hinaus können Verbandsleitungen regionaler Diakonischer Werke Mitgliedern Ausnahmen genehmigen oder ihnen erlauben, von der Anwendung kirchlicher Vertragsordnungen teilweise oder ganz abzusehen.⁶⁹ Aufsehen erregte im Jahr 2011 die Entscheidung der Leitung des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg, eine durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossene Vergütungserhöhung in Diakoniestationen auszusetzen.⁷⁰

4. Ausschluss der Gewerkschaften

Die Mitglieder Arbeitsrechtlicher Kommissionen können auch Mitglied einer Gewerkschaft sein. Sie können in den Kommissionen jedoch nicht für die Gewerkschaften verhandeln. In die meisten Kommissionen können Gewerkschaften von vornherein keine Vertreter entsenden.⁷¹ Die Arbeitnehmervertreter werden durch Wahlpersonengremien der Beschäftigten bestimmt oder durch Zusammenschlüsse betrieblicher Mitarbeitervertretungen.⁷²

In sechs (evangelischen) Kommissionen werden Arbeitnehmervertreter durch Verbände delegiert. In diese Kommissionen können Gewerkschaften Vertreter entsenden.⁷³ Aber auch für sie gilt, dass ihre Vertreter nach den kirchenrechtlichen Bestimmungen niemandem gegenüber rechenschaftspflichtig gemacht werden dürfen und als Mitglied der Kommission von Weisungen frei zu halten sind.⁷⁴

Kommissionsmitglieder können der Gewerkschaft gegenüber, der sie angehören, keine Mindestbedingungen für Vereinbarungen garantieren, denn sie können in der Kommission überstimmt werden. Arbeitsrechtliche Kommissionen fassen Mehrheitsbeschlüsse durch Abstimmungen aller Mitglieder oder durch Entscheidungen der Schlichtungsinstanz. Durch diese Form ist die gewerkschaftliche Koalition als Verhandlungspartei institutionell ausgeschlossen.

⁶⁹ §8 Abs. 2 Satzung des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. i.d.F. 5.11.2010.

⁷⁰ Der Diakonische Rat des DW Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erlaubte gem. §7 Abs.(4) der Satzung 55 von 81 Diakoniestationen bis 31.12.2011, die durch den Schlichtungsausschuss der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Vergütungserhöhung nicht umzusetzen. Quelle: epd ost 14.04.2011; vergl. auch ZMV 04. 2011 S. 193f.

⁷¹ Das ist der Fall bei 25 von 31 Kommissionen. Sie erfassen über 950.000 Beschäftigte. S. Lührs (2010), 228ff.

⁷² S. Lührs (2010) Schaubild 7.3 S. 229.

⁷³ Z.B. hat die Ärztevertretung Marburger Bund zwei Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe entsandt. Erstmals hat die Gewerkschaft ver.di im Jahr 2006 vier Vertreter in die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen delegiert. Siehe Lührs (2010), 214 ff. Diese Delegation wurde in 2010 beendet und nicht fortgeführt. Die Gewerkschaft strebt den Abschluss von Tarifverträgen an. Siehe Mitteilung ver.di vom 17.03.2011 auf <http://nds-bremen.verdi.de/>. Zugriff am 07.01.2012.

⁷⁴ §3 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzegesetz der EKD - ARRG-Diakonie-EKD i.d.F. 09.11.2011: "Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind." §2 Abs. 7 ARK-Ordnung Caritasverband i.d.F. 01.04.2010: "Die Mitglieder der Kommissionen sind nur an ihr Gewissen und die Gesetze gebunden."

5. Atypische und prekäre Beschäftigung in Diakonie und Caritas

Als Normalarbeitsverhältnis wird allgemein die unbefristete Vollzeitätigkeit von sozialversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen bezeichnet.⁷⁵ Nach der Einrichtungsstatistik des Caritasverbandes lag dieser Anteil in der Caritas im Jahr 2006 bei unter 45%. Die Tendenz ist fallend. Der Anteil geringfügig Beschäftigter bei den Teilzeitbeschäftigten lag im Jahr 2006 bei 15%.⁷⁶

Nach den Angaben des Diakonischen Werkes der EKD betrug der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse in der Diakonie im Sep. 2008 weniger als 23%.⁷⁷

Damit ist über die Hälfte der Beschäftigung in der Caritas atypisch oder prekär. In der Diakonie liegt dieser Anteil bei über 75%.

6. Bindung an Tarife des öffentlichen Dienstes bis 2003

Materiell beschließen die Kommissionen kirchliche Dienst- oder Arbeitsvertragsordnungen. Im Fall der Diakonie und der Caritas heißen sie Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). In den Arbeitsverträgen der Beschäftigten wird auf diese Richtlinien und Ordnungen verwiesen. Gegenwärtig gibt es insgesamt 37 solcher Vertragsordnungen. Alle hatten bis zum Jahr 2003 einen gemeinsamen Bezugspunkt. Sie entsprachen dem Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT).

Die Abweichungen vom BAT waren überwiegend geringfügig und begrenzt auf Besonderheiten bestimmter Arbeitsfelder und Beschäftigtengruppen. Das Kommissionensystem sicherte die gleichmäßige Anwendung des BAT in zehntausenden rechtlich selbstständigen Einrichtungen in unterschiedlichen Bereichen. Die Kernfunktion der Kommissionen war eine *Koordinierungsleistung*.

Lohnkonflikte wurden in den Kommissionen nicht geführt. Vielmehr wurde mit dem BAT ein bereits ausgehandelter Tarif übernommen und auf die vielen Einzelarbeitsverhältnisse übertragen. Mit dieser Hintergrundbedingung sind die Kommissionen etwa drei Jahrzehnte lang stabil geblieben.

7. Unabhängige Tarifierungen seit 2005

Mit dem Ausbau wettbewerblicher Strukturen im Sozialbereich und Abschaffung des Prinzips der Kostendeckung der freigemeinnützigen Träger seit den 1990er Jahren hat sich die Situation geändert. Die Bindung an die Tarife des öffentlichen Dienstes wurde seit dem Jahr 2005 in weiten Bereichen aufgegeben, vor allem in der Diakonie, zunächst auch in der Caritas.⁷⁸ Es wurden eigene, von den Tarifverträ-

gen des öffentlichen Dienstes abgelöste Vertragsrichtlinien aufgestellt und selbstständige Entgelt- und Arbeitszeitbeschlüsse in den Kommissionen gefasst.

In der Diakonie gibt es neben den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DWEKD) elf weitere regional verschiedene AVR, sowie sonstige tarifliche Regelungen. Nach der Mitarbeiterstatistik des DWEKD waren im Jahr 2008 die Arbeitsbedingungen in der Diakonie wie folgt bestimmt:

Tarifierungen in der Diakonie: Sept.2008

Art	TVöD angelehnt	AVR-DWEKD	Regionale AVR	Sonstige
Anteil Beschäftigte	39,2%	22,1%	23,1%	15,6%

Quelle: Mitarbeitendenstatistik zum 01.09.2008. Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011. S. 30

Im Bereich des Caritasverbandes gelten die AVR-Caritas. Die Gehaltstabellen und Arbeitszeitregelungen sind vom TVöD unabhängig. In der zentralen Kommission werden "mittlere Werte" beschlossen. Die Zahlenbeträge werden in sechs regionalen Kommissionen (Bayern, Baden- Württemberg, Mitte, Nord, NRW und Ost) festgesetzt und können von den "mittleren" Werten jeweils abweichen.⁷⁹

Seit Januar 2011 beziehen sich die AVR-Caritas teilweise wieder auf Tarife des öffentlichen Dienstes (Sozial- und Erziehungsdienst, Pflegedienst, Ärztevergütung).⁸⁰

Niveauevergleiche zwischen AVR-Regelungen und den Tarifen des öffentlichen Dienstes hängen in ihren Ergebnissen von den Parametern ab, die verglichen werden.⁸¹ Fachwissenschaftlich anerkannt ist das Tarifvergleichsverfahren des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Nach diesem Verfahren durchgeführte Vergleiche zwischen den AVR-DWEKD und dem TVöD zeigen, dass mit zunehmender Berufsdauer die AVR-Vergütungen in allen Entgeltgruppen unterhalb des TVöD liegen.⁸²

⁷⁵ 20 auf den TVöD bezogen und nur fünf davon unabhängig. S. Lührs (2010) Tabellen 6.1 S. 186 u. 6.2 S. 194.

⁷⁹ Im Jahr 2008 wurden die "mittleren Werte" der zentralen Kommission in den regionalen Kommissionen überwiegend bestätigt. Zu Verzögerungen und Abweichungen kommt es in der Region Ost. Lührs (2010) S. 163f. Aktuelle Berichte hierzu in "AK-Mitarbeiterinfo" und "Dienstgeberbrief" unter www.caritas.de.

⁸⁰ Zum 01.01.2011 modifizierte Übernahmen von TV SuE, TVöD BT-B und BT-K, TV-Ärzte/VKA. Quelle: Dienstgeberbrief ARK-Caritas Nr. 5/2010 vom 21. Oktober 2010.

⁸¹ Nach einigen vom Kirchenamt der EKD im Juli 2011 vorgestellten Entgeltvergleichen, "sind die kirchlichen Entgelte (teils) höher als die des öffentlichen Dienstes und der übrigen Träger, teils sind sie in etwa gleich und in einer dritten Kategorie sind sie etwas geringer." Quelle: www.ekd.de/download/faq_arbeitsrecht_kirche_und_diakonie_20110707.pdf.

⁸² In den Bereichen Krankenpflege, Erziehungsdienst und Sozialarbeit sind die Anfangsvergütungen der AVR-DWEKD höher als im TVöD. Dies kehrt sich ab dem fünften bzw. siebten Beschäftigungsjahr um. In den anderen, insbesondere niedrigen Vergü-

⁷⁵ Definition des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

⁷⁶ 232.700 Vollzeitbeschäftigte von 520.186 Beschäftigten. Anteil geringfügig Beschäftigter an Teilzeit: 14,9%. Einrichtungsstatistik DCV zum 31.12.2006. neue caritas 5/2008. S. 38.

⁷⁷ Vollzeitbeschäftigte: 22,8%. Mitarbeitendenstatistik zum 01.09.2008. Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011. S. 41.

⁷⁸ Im Bereich der verfassten Kirchen werden die Arbeitsverhältnisse inzwischen wieder weitgehend analog zum öffentlichen Dienst reguliert. Die Arbeitsbedingungen werden zwar in 25 unterschiedlichen Vertragsordnungen fixiert. Von ihnen sind aber

9. Öffnungsklauseln und Abweichungen von den AVR

Die Arbeitsvertragsrichtlinien insbesondere der Diakonie haben mehrfache betriebliche Öffnungsklauseln. In besonderen Wettbewerbssituationen sind Arbeitszeiterhöhung ohne Gehaltsausgleich, Absenkungen von Gehaltsbestandteilen, Stundung von Gehaltsbestandteilen und weitere Maßnahmen der Personalkostensenkung möglich.⁸³ Nach Angaben des Verbandes Diakonischer Dienstgeber in Deutschland hatte im Jahr 2008 "jeder dritte Komplexträger bzw. jede dritte Einrichtung mindestens eine Öffnungsklausel genutzt. ... Jeder zweite Komplexträger und jede dritte Einrichtung gab weiteren Flexibilisierungsbedarf an."⁸⁴

Kirchlicherseits wird eingeräumt, dass ersetzende Leiharbeit, Ausgründungen und Tarifflicht in kirchlichen Einrichtungen vorkommen.⁸⁵ Über das Ausmaß der "schwarzen Schafe" besteht Unsicherheit. Angesichts der betrieblichen Öffnungsklauseln in den Arbeitsvertragsrichtlinien und dem bekannten Ausmaß ihres Gebrauchs, sind Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht nur durch irreguläre Abweichungen von den AVR verursacht, sondern auch durch deren Anwendung.

10. Soziale Mächtigkeit in Kollektivverhandlungen

Unter den neuen Bedingungen im Sozialbereich zieht der Lohnkonflikt in das Kommissionensystem ein. Er kann dort nicht balanciert werden. Die soziale Mächtigkeit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf das System ist ungleich. Arbeitgeber sind sozial mächtig, weil sie die Arbeitgeber sind. Das ist im kirchlichen Bereich nicht anders als bei Arbeitsverhältnissen in der Privatwirtschaft. Das Arbeitsverhältnis als solches ist asymmetrisch. Vor diesem Hintergrund haben sich unabhängige Gewerkschaften als Koalition der Arbeitnehmer gebildet. Sie gleichen die Asymmetrie des Einzelarbeitsverhältnisses auf der Kollektivebene aus.

Im Unterschied zu den Arbeitgebern der Privatwirtschaft beschließen aber in der Diakonie und der Caritas die Leitungen der Spitzenverbände von Einrichtungen und Trägern, die gleichzeitig die Arbeitgeber sind, die Ordnungen ihrer Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Sie legen damit die Bedingungen fest, unter denen verhandelt wird. Die Verbandsleitungen können den Mitgliedseinrichtungen Ausnahmen von den Verhandlungsergebnissen genehmigen. Die soziale Mächtigkeit der konfessionellen

tungsgruppen sind die Anfangsgehälter der AVR-DWEKD durchgängig niedriger als TVöD. Quelle: Tarifvergleich Dr. Stefaniak i.A. der Gewerkschaft ver.di Sep. 2011. http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas.

⁸³ AVR-DWEKD: durch ergebnisabhängige Sonderzahlung (Anlage 14); durch Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote bis zu 6% Gehaltsabsenkung (§17); bei Liquiditätspässen Gehaltsstundung bis zu 10% (§4 Anlage 17); aufgrund wirtschaftlicher Notlage unbeschränkte Kostenreduzierung (§1 Anlage 17).

⁸⁴ Quelle: Folienvortrag Vogelbusch/Prexl zur Tagung Bundesverband evangelische Behindertenhilfe am 21.10.2009.

⁸⁵ Zuletzt auch in der Mitteilung von Rat der EKD, Kommissariat der deutschen Bischöfe, Diakonisches Werk der EKD und Caritasverband vom 12.12.2011 an die Mitglieder des Deutschen Bundestages.

Wohlfahrtsverbände als Arbeitgeber geht über die der Verbände der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft hinaus.

Funktionsstörungen, Bruchtendenzen und De-Legitimation der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind Folgen dieses strukturellen Ungleichgewichtes. Sie sind in allen Kommissionen beobachtbar, die selbstständige Lohnregelungen beschließen.⁸⁶

In der Diakonie sind diese Prozesse am weitesten entwickelt und öffentlich sichtbar. Die Sitzungen der Bundeskommission der Diakonie werden seit 2010 von Protesten begleitet.⁸⁷ Gegen die Errichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirchen in Mitteldeutschland wird prozessiert.⁸⁸ Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie in Niedersachsen ist seit März 2011 beschlussunfähig.⁸⁹

Kirchen, Diakonie und Caritas können auf sich gestellt keinen Ausweg finden. Die arbeitspolitische Antwort wäre ein allgemeinverbindlicher Flächentarifvertrag für die Sozialbranche. An die Stelle des Wettbewerbs um die niedrigeren Personalkosten träte der Wettbewerb um die höhere Qualität der Betreuung. Diesen Wettbewerb können Diakonie und Caritas gewinnen.

Informationen über den Verfasser

Dr. rer. soc. Hermann Lührs. Promotion über Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Sozialsektor. Langjährig im kirchlichen Dienst beruflich tätig. Seit 2001 Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD. Lehraufträge für Arbeitspolitik, Politische Theorie und Sozialpolitik an den Universitäten Tübingen und Bonn. Gastwissenschaftler am Forschungsinstitut für Arbeit Technik und Kultur (FATK) in Tübingen. Autor des Buches: „Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen“ (Nomos-Verlag 2010).

⁸⁶ Darstellung und Analyse dieses Prozesses s. Lührs (2010) S. 142ff.

⁸⁷ www.mav-ekm.de/aktuell-neu/Dritter-Weg/092-demo-092-12-10.htm.

⁸⁸ Die Kommission konnte im Sep. 2011 zunächst nicht gebildet werden, da nicht genügend Arbeitnehmervertreter zur Mitarbeit bereit waren. In Folgewahlversammlungen wurden die Quoren herabgesetzt. Quelle: Bericht der Diakonie Mitteldeutschland zur Herbstsynode 2011 der Evang. Kirche in Mitteldeutschland vom 16.11.2011. Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hat Klage beim Kirchengericht der EKD eingereicht. Quelle: www.mav-ekm.de.

⁸⁹ S. Berichte und Kommentierungen: Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen unter www.ddniedersachsen.de und Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken in Niedersachsen unter www.ag-mav.de.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)824

12. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

Antrag der Abgeordneten Raja Sharma, Jan Korte, Sevin Dagdelen und weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE.

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Wolfgang Lindenmaier, Stuttgart

Für mich ist es verblüffend, dass ein Antrag mit diesem Titel in Deutschland gestellt werden muss. Schon in der Schule lernte ich, dass Grundrechte für alle Menschen dieses Landes gelten. Da ist es schon etwas überraschend, dass die Grundrechte für die Beschäftigten der Kirchen und ihrer karikativen Einrichtungen gestärkt werden müssen. Immerhin geht es hier um ungefähr 1,2 Millionen Menschen, denen offensichtlich wesentliche Rechte des Grundgesetzes vorenthalten werden.

Später habe ich gelernt, dass man Gesetze von vorne nach hinten liest, dass die Regeln vorne stehen und die Konkretisierungen eher im hinteren Teil eines Gesetzes zu finden sind. Da ist es schon ein wenig verwunderlich, dass jemand auf die Idee kommen kann, dass der Artikel 140 des Grundgesetzes bedeutender sein soll, als der Artikel 9. Dies ist mir schon immer absurd vorgekommen.

Schon die Tatsache, dass sich der Artikel 140 auf Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung bezieht, ist für die wenigsten Menschen in diesem Land nachvollziehbar. Dass Regelungen, die im Kontext der Weimarer Republik durchaus fortschrittlich waren, weil sie die Vorherrschaft der großen Kirchen einschränkten, nun dazu dienen sollen, die Marktbeherrschung des sogenannten „Sozialmarktes“ zu sichern, ist eher grotesk.

Da wird unter dem Stichwort „Kirchenautonomie“ hunderttausenden Erzieherinnen, Pflegekräften, Hauswirtschaftskräften, Verwaltungsmitarbeiterinnen, kurzerhand das Recht abgesprochen sich für ihre eigenen Belange einzusetzen. Selbst die Bundesrepublik muss sich im Falle des Notstandes (Artikel 85) oder im Falle von Naturkatastrophen großen Ausmaßes (Artikel 12a) daran halten, dass sie Arbeitskämpfe, die zur Wahrung der Interessen von

Gewerkschaftsmitgliedern geführt werden, nicht einschränken darf.

Aber den Kirchen, die ihre Dinge im Rahmen der bestehenden Gesetze regelt, soll erlaubt sein, ihren Beschäftigten zu verbieten, sich im Sinne des Artikels 9 zu organisieren und für ihre Interessen zu kämpfen.

Diese Spielwiese für Staats- und Kirchenrechtler ist niemand zu vermitteln.

Allerdings bin ich überzeugt, dass diese Diskussion nur ein Vorwand ist, dass es in Wahrheit nicht um Kirchenautonomie geht. Ich werde dies im Folgenden mit Praxisbeispielen belegen:

Praxisbeispiel Mitarbeitervertretungsrecht**Beispiel 1:**

Das Argument der beiden Kirchen ist, dass mit den geltenden Mitarbeitervertretungsgesetzen ein gleichwertiges Recht zum Betriebsverfassungsgesetz geschaffen wurde. Tatsächlich werden aber durch die Mitarbeitervertretungsgesetze der Kirchen viele Beschäftigte gar nicht zur Wahl zugelassen. Die türkische Putzfrau in unserer Einrichtung darf zwar meinen evangelischen Dreck wegräumen, aber weil sie keiner Kirche angehört, darf sie erst gar nicht zur Mitarbeitervertretung kandidieren. In der Diakonie, die zunehmend unter Fachkräftemangel leidet, werden schon lange nicht mehr nur Christen eingestellt, die Fachausbildung ist wichtiger als der Glauben.

Beispiel 2:

Es wird behauptet, dass der Rechtsweg des Mitarbeitervertretungsrechts zur Durchsetzung von Mitarbeiterrechten dem des Betriebsverfassungsgesetzes ähnlich ist. Tatsächlich gibt es aber keine Sankti-

onsmöglichkeit, wenn sich ein Arbeitgeber nicht an das Urteil hält. Häufig sind die Kirchengerichte schlecht ausgestattet, mit Ehrenamtlichen besetzt, die ihr Geld woanders verdienen und die deshalb nur einen begrenzten Aufwand betreiben können. Schlichtungsverfahren können daher monatelang dauern.

Beispiel 3:

Die Ausstattung der Mitarbeitervertretungen und die Freistellungsansprüche nach den Mitarbeitervertretungsgesetzen sind nur unzureichend geregelt. Damit sind die Vertretungen oft nur begrenzt arbeitsfähig. Im MVG Württemberg gibt es beispielsweise keinen Freistellungsanspruch für Gesamtmitarbeitervertretungen.

Dies sind nur drei Beispiele von vielen, die aber als Hinweis dienen, dass die Mitarbeiterseite strukturell benachteiligt ist. Diese strukturelle Benachteiligung wirkt sich auch auf die Arbeitsrechtsfindung in den sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen aus.

Praxisbeispiele Arbeitsrechtliche Kommissionen

Beispiel 1:

Zumindest in den Bereich der evangelischen Kirchen herrscht strukturelles Chaos

So wird beispielsweise die arbeitsrechtliche Kommission in Württemberg nur von gewählten Mitarbeitervertretungen besetzt. Verbände sind nicht vorgesehen. In anderen Kommissionen gibt es Mischsysteme und wieder andere werden nur von Verbänden besetzt. Von einer einheitlichen kirchlichen Arbeitsrechtssetzung auf dem sogenannten 3.Weg kann also keine Rede sein. Insbesondere der Begriff der sogenannten Dienstgemeinschaft wird in den Regelungen sehr unterschiedlich gestaltet, obwohl er immer wieder zur theologischen Begründung der kircheneigenen Regelungen angeführt wird. Während in Württemberg alle Mitglieder der Kommission in einer Einrichtung der Kirche oder Diakonie beschäftigt sein müssen gilt das auf der Bundesebene nur für zwei Drittel der Kommissionsmitglieder. Wie eine Dienstgemeinschaft mit Menschen bestehen kann, die gar nicht im Dienste der Kirchen stehen, ist mir nicht klar.

Beispiel 2:

Das Verfahren der Schlichtung entmündigt die beiden Seiten der Kommission. Eine Zwangsschlichtung, wie sie in allen kirchlichen Rechtssetzungsgremien vorgesehen ist, führt dazu, dass letztlich eine Person, nämlich der bestellte Schlichter allein Arbeitsrecht setzt. Der Wille zu einer Verhandlungslösung zu kommen ist damit stark eingeschränkt.

Beispiel 3:

Auch in der Arbeitsrechtsfindung auf dem kirchlichen 3.Weg sind alle Beschäftigten ausgeschlossen, die nicht Mitglied einer Kirche sind, obwohl sie in Einrichtungen der Kirche beschäftigt sind und den besonderen Auftrag der Kirche durch ihre Unterschrift unter den Arbeitsvertrag auch anerkennen.

Beispiel 4:

Die Besetzung der Kommissionen wird durch Ordnungen bestimmt. Diese Ordnungen werden in Gremien beschlossen, zu denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Zugang haben. So gibt es zum Beispiel in der Diakonischen Konferenz nicht einen gewählten Arbeitnehmervertreter. Dieses System führt dazu, dass die Arbeitgeber sich ihre Kommission frei wählen können. Die Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission wurde in den letzten Jahren mehrmals so verändert, dass die Arbeitnehmerseite vollkommen ausgetauscht wurde.

Aus diesen Beispielen kann man schließen, dass die Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen durch die kirchlichen Arbeitgeber stark eingeschränkt wird.

Vor allem in einer markt- und umsatzorientierten Diakonie führt diese Einschränkung der Rechte zu Benachteiligungen. Die Vergütungen sind der größte Kostenfaktor in der sozialen Arbeit. Das auch für die Einrichtungsdiakonie behauptete kirchliche Selbstbestimmungsrecht führt zu einem Wettbewerbsvorteil der Diakonie, die auf Kosten vor allem der Frauen ohne oder mit schlechterer Ausbildung ihre Personalkosten drückt. Durch die falschverstandene „Gegnerfreiheit“ können kirchliche Einrichtungen alle Lohndumpingsysteme benutzen, ohne dass ihnen Einhalt geboten werden kann. Das geht von schlechten „Tarifen“ über Leiharbeit, Werkdienstverträge, Übungsleiterpauschalen, unzulässigen Honorarverträgen bis zu unzulässigen Befristungen. Durch das System des 3. Wegs brauchen die Arbeitgeber keine Gewerkschaft im Betrieb zu fürchten, die sind nämlich nicht zugelassen, da sie nicht an der Arbeitsrechtssetzung beteiligt sind.

Die Konsequenz aus diesen Zuständen ist die Zulassung des Tarifvertragsgesetzes zumindest für die Einrichtungen der Diakonie und der Caritas, die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auch im Bereich der Kirche.

Kirchen und ihre karikativen Werke brauchen die Kontrolle durch unabhängige Gewerkschaften. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich unabhängig von ihrem Arbeitgeber organisieren können und die Form der Organisation muss auch von den Dienstgebern akzeptiert werden.

Allerdings brauchen wir für die diakonische soziale Arbeit die Sicherheit der Refinanzierung. Tarifverträge in der sozialen Arbeit machen erst Sinn im Zusammenspiel mit einem Tariftreuegesetz. Solange die Arbeit, die eine Arbeit der gesellschaftlichen Daseinsvorsorge ist, nicht refinanziert wird, solange werden kirchliche Arbeitgeber ihr Selbstbestimmungsrecht einfordern. Der 3.Weg der Kirchen wäre wohl längst Geschichte, wenn die Refinanzierung der sozialen Arbeit auf der Basis des TVöD gesichert wäre. Dann bräuhete Diakonie und Caritas nicht den Aufwand Ideologie behafteter Kommissionen betreiben, dann wäre ein Übernahmetarifvertrag eine einfache unproblematische Lösung, die Beschäftigten wüssten, wo und wie sie sich organisieren müssen und die Arbeitgeber hätten in den Gewerkschaften einen kompetenten Ansprechpartner, der die realen

Bedingungen vor Ort kennt . Der zweite Weg ist die Form der Arbeitsrechtssetzung, die den Ansprüchen von Kirche am nächsten kommt: der Wahrung des sozialen Friedens in dieser Gesellschaft. In ihrer Denkschrift: Gemeinwohl und Eigennutz stellt die evangelische Kirche in Deutschland dies bereits fest: „Die Arbeitgeber sind in Wirtschaftsverbänden und entsprechenden Spitzenvereinigungen, die Arbeitnehmer vorwiegend in Einheits- und Industriearbeitsgemeinschaften organisiert. Diese Organisationsform bringt in Verbindung mit der Tarifautonomie bereits intern eine Vielzahl unterschiedlicher Interessen

zum Ausgleich und verhindert dadurch die Aufsplitterung sozialer Konflikte.“

Kirche ist Teil unserer Gesellschaft. Sie sollte daher als Arbeitgeber nicht selbstverständliche Rechte dieser Gesellschaft und damit auch ihrer Beschäftigten in Frage stellen. Wenn Kirche tatsächlich einen kirchlichen Weg im Arbeitsrecht gehen will, dann darf sie nicht das Streikrecht einschränken, sondern muss dafür sorgen, dass kein Streikbedürfnis entsteht.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)833

15. März 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Prof. Dr. Jens M. Schubert, Berlin

I. Einordnung

Die Kirche als Arbeitgeber wählt in einer Vielzahl von Fällen für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse freiwillig das weltliche Arbeitsrecht. Ihr stünde es auch frei, andere Regelungsmechanismen anzuwenden (eigenes Dienstrecht). Es scheint allerdings für kirchliche Arbeitgeber attraktiv zu sein, das weltliche Arbeitsrecht zu verwenden. Dies liegt zum einen an zahlreichen Sonderbestimmungen zu Gunsten der kirchlichen Arbeitgeber innerhalb dieses Systems, dürfte aber zudem darin begründet sein, dass die Strukturen des säkularen Arbeitsrechts erprobt und rechtssicher sind. Die Kirche akzeptiert deshalb weitestgehend, dass Individualstreitigkeiten vor die weltlichen Arbeitsgerichte gelangen, natürlich auch in dem Wissen, dass diese kirchliche Besonderheiten zu berücksichtigen haben.

1. Praxisdaten

Meiner Beobachtung nach verlieren allerdings zunehmend diese kirchlichen Sonderregelungen an Akzeptanz. Es wird gefragt, warum sich eine kirchliche Einrichtung, die sich wie jeder andere Arbeitgeber geriert (auch in Form von Kapitalgesellschaften) anderen, im Wettbewerb günstigeren, Regelungen unterliegen soll. Diese Frage wird dabei immer stärker gestellt, je mehr von Unternehmenspraktiken kirchlicher Einrichtungen bekannt werden, die man eigentlich nicht mit dem kirchlichen Selbstverständnis in Verbindung bringt. Hierzu gehören geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Befristung, Outsourcing, Einsatz von Werkverträgen und Lohnabsenkungen. Diese Flexibilisierungsinstrumente werden von kirchlichen Verantwortlichen zum Teil eingeräumt (EKD-Ratsvorsitzender Schneider zur Leiharbeit, zitiert nach Magazin Stern 3/2011, S. 71; ders. Rede vom 5.3.2012, Faire Arbeitsbedingungen

durch den Dritten Weg, 15. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Pressestelle der EKD), allerdings in einem geringeren Umfang als dies Gewerkschaften vortragen.

Hinsichtlich der Gehaltsstrukturen hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag gegeben (Stefaniak, Anna: Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb, September 2011), die ein Vergleich zwischen dem TVöD und der AVR DW EKD über 30 Jahre hinweg vornimmt (verschiedene Berufsgruppen) und die deutliche Lohnunterschiede bzw. Lohnabsenkungen im Vergleich zum TVöD feststellt. Dieser Studie wird Kritik entgegengebracht. Für die Untersuchung spricht allerdings, dass sie beispielsweise in Anfangsjahren bei einigen wenigen Berufsgruppen eine Besserstellung durch die AVR EW DKW durchaus konzidiert. Für die Studie spricht zudem, dass sie sich auf Ecklöhne konzentriert, da freiwillige Leistungen entzogen werden können und Familienstände und –verhältnisse nicht über alle Arbeitsverhältnisse gleich ausgestaltet sind. Die Anknüpfung an den TVöD und nicht etwa an andere (im Lohnniveau niedrigere Tarifverträge der Branche) ist deshalb nachvollziehbar, weil es über Jahrzehnte Praxis war, kirchliche Arbeitsverhältnisse nach dem System des öffentlichen Dienstes auszugestalten (und nur so werden Absenkungen sichtbar), und noch heute gibt es einige kirchliche Einrichtungen, die den TVöD als Vorgabe betrachten (vgl. z. B. Diakonie Texte 06.2011, S. 30). Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di beziffert bezugnehmend auf die erwähnte Studie den Lohnrückstand in den AVR DW EKD auf 8,83% für examinierte Pflegekräfte (bereinigter Durchschnittswert, teilweise sind die Abstände deutlich größer). Bei der Caritas sind Lohnrückstände im Schnitt geringer, aber es gibt sie

(z. B. AVR der Regionalen Kommission zur Ordnung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse (KODA) Nord-Ost).

Gegen die grundsätzliche Feststellung der Lohnabstände steht auch nicht die Entscheidung des BAG vom 22.2.2012, 4 AZR 24/10, die keineswegs im Grundsatz bestätigt, dass AVR tarifliches Niveau erreichen (im Übrigen liegen die Entscheidungsgründe bislang nicht vor). Es kann im Einzelfall sein, dass aufgrund eines objektiven Sachgruppenvergleichs in AVR günstigere Regelungen zu einzelnen Arbeitsbedingungen gegeben sind im Vergleich zu einem Haustarifvertrag. Flächendeckend und beim Thema Lohn scheint es aber nicht so zu sein. Ohnehin bestätigt die Entscheidung nur die Rechtsprechung, wonach bei der Kollision einer einzelvertraglichen Bezugnahme Klausel und einem Tarifvertrag das Günstigkeitsprinzip Anwendung findet.

In diesem Zusammenhang: Eine Studie aus dem Jahre 2011 (Roth, Ines: Die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern aus Sicht der Beschäftigten, S. 16f.) hat ermittelt, dass die Personalbelastungszahl je Vollkraft in freigemeinnützigen Einrichtungen (z. B. AWO, Caritas, Diakonie, DRK) am höchsten ist (im Vergleich zu staatlichen und anderen privaten Trägern, 2009). Hierbei wurde auf Datenerhebungen des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen.

Die erwähnten Flexibilisierungsinstrumente waren bereits Gegenstand der Kirchengerichtbarkeit (zur Leiharbeit, KGH EKD v. 9.10.2006, II-0124/M35-06). Was allerdings in der Diskussion zu kurz kommt, ist eine Betrachtung, wer von diesen Instrumenten am meisten betroffen ist. Betrachtet man beispielsweise Zahlen, die die Diakonie herausgegeben hat, so zeigt sich, dass 78,5 % der Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen Frauen sind. Es ist zudem stark zu vermuten, dass viele von diesen in Teilzeit beschäftigt sind, denn der Anteil der Teilzeitbeschäftigten der Belegschaft insgesamt beträgt 72 %. Die Mehrzahl der Frauen ist überdies in den unteren und mittleren Lohngruppen beschäftigt. In diesen sind jeweils über 70 % Frauen vertreten (vgl. Diakonie Texte 06.2011, S. 35 ff.).

2. Abgrenzungen

In diesem Zusammenhang sind zwei Feststellungen unerlässlich, da sie Auswirkungen auf juristische Folgerungen haben dürften:

- Es gibt nicht „den“ Arbeitgeber Kirche. Vielmehr finden wir Arbeitsverhältnisse in der verfassten Kirche (hierzu gehören Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Landeskirche) ebenso wie in kirchlichen Einrichtungen der katholischen (Caritas) und der evangelischen Kirche (Diakonie). Struktur und rechtliche Grundlagen vor allem dieser Einrichtungen sind regional wie inhaltlich höchst unterschiedlich. Wir haben ein stark zersplittertes Kirchenarbeitsrecht zu konstatieren (für die Diakonie ebenso der EKD-Ratsvorsitzender Schneider, Rede vom 5.3.2012, Faire Arbeitsbedingungen durch den Dritten Weg, 15. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Pressestelle der EKD).

- Die Diskussionen sind auf das zu begrenzen, was Gegenstand ist: Können sich kirchliche Arbeitgeber auf Sonderbestimmungen berufen, die zu einer Herabsetzung von arbeitsrechtlichen Schutzstandards bis hin zu einem Entzug von Grundrechtspositionen (Streikrecht) führen können? Mit der Glaubensfreiheit der Beschäftigten darf dies nicht verbunden werden, ebenso wenig wie mit dem Verkündungswunsch und -auftrag der Religionsgemeinschaften. Die Thematik hat und darf auch nicht eine Einflussnahme auf religiöse Inhalte haben. Eine Grenze ist allerdings dort zu ziehen, wo die Verkündung (bzw. Verkündigung) nur vorgeschoben wird, um Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Dass es Grenzüberschreitungen gegeben hat, zeigt die Tatsache, dass als Reaktion auf den Protest der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Vertretungen und der Gewerkschaft ver.di Anpassungen vorgenommen bzw. angekündigt wurden (Stichworte: Letztentscheidungsrecht des Bischofs, Schließung einer kircheneigenen Zeitarbeitsfirma, Änderung der katholischen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse; vgl. auch EKD-Ratsvorsitzender Schneider, Faire Arbeitsbedingungen durch den Dritten Weg, 15. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Pressestelle der EKD). Missstände wurden also von den Kirchen selbst ausgemacht, und wären ohne den Protest – so ist zu vermuten – unverändert zu beklagen.

Der Antrag Der Linken geht über diese beiden Punkte zu ungenau hinweg. Hier bedarf es Klarstellungen.

II. Charakteristika des Dritten Weges

1. Vorbemerkung

Die Konrad Adenauer-Stiftung hat kürzlich im Rahmen einer Fachkonferenz gefragt: „Sozialmarkt im Wettbewerb – Auswirkungen auf den Dritten Weg“. Leider ist zu beobachten, dass es vielmehr heißen müsste: „Sozialmarkt im Wettbewerb – auch durch den Dritten Weg“. So war es die Diakonie, die Ende der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts Lohnabsenkungen mit dem „Schutzschild“ des Kirchenrechts vorgenommen und damit zum Wettbewerb über Löhne beigetragen hat (vgl. nochmals EKD Präsident Schneider, der von innerdiakonischer „Kannibalismusgefahr“ spricht, a.a.O.). Dabei soll keinesfalls verkantet werden, welchen Anteil der Staat an den Problemen auf dem Gesundheitsdienstleistungsmarkt mit seinen unzulänglichen Finanzierungssystemen hat. Andererseits ist es dieser Staat, der Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft zu einem großen Teil finanziert.

2. Dritter Weg – Mängel des Dritten Weges – Zweiter Weg

Im sog. Dritten Weg entstehen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die quasi als kirchliche AGB das Arbeitsverhältnis des einzelnen Beschäftigten ausgestalten. Im (weltlichen) Arbeitsvertrag wird übli-

cherweise auf diese Bezug genommen, so dass sie Inhalt des Arbeitsvertrages werden. Die AVR werden zuvor in formal paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen. Kurz besehen hat der Dritte Weg den Vorteil, dass an der Entstehung von Arbeitsbedingungen Beschäftigte beteiligt werden (zur Kritik sogleich), während im ersten Weg Arbeitsbedingungen einseitig durch den Arbeitgeber Kirche festgesetzt werden.

Hinsichtlich des Ergebnisses des Dritten Weges, den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), hat die Rechtsprechung bereits eine Einordnung vorgenommen. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt (v. 24.2.2011, 6 AZR 719/09):

„Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen entfalten nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine normative Wirkung, sondern können als vom jeweiligen Arbeitgeber gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden.“

Im Gegensatz zum Dritten Weg beschreibt der Zweite Weg die ebenfalls mögliche und von den Kirchen auch tatsächlich genutzte Option, über Tarifverhandlungen Arbeitsbedingungen auszuhandeln (mit normativer Wirkung). Anders gesagt, das Instrument „Dritter Weg“ verbietet nicht etwa, den Zweiten Weg zu beschreiten. In Kürze wird z. B. der Tarifvertrag Evangelisches Krankenhaus Oldenburg (TV EKO) 2012 abgeschlossen sein, der in der Präambel formuliert:

„Die Tarifvertragsparteien sind sich einig darüber, dass die Arbeitsbedingungen in der Evangelischen Krankenhausstiftung Oldenburg in Tarifverträgen geregelt werden können und die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk bzw. der Anschluss an das ARRG-D dem nicht entgegen stehen.“

Im ARRG der evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz und im ARRG der Nordelbischen Landeskirche ist ebenfalls der Weg zum Tarifvertrag eröffnet (betreffen verfasste Kirche!).

Dabei ist in den Fällen, in denen kirchliche Einrichtungen Tarifverträge abgeschlossen haben, eine Annäherung oder Erreichung des TVöD-Niveaus festzustellen, mithin eine Besserstellung im Vergleich zu den AVR des Dritten Weges (z.B. KTD oder KAT; TV-EKBO = TVL-Berlin). Es ist also nicht so, dass das Verlassen des Dritten Weges und die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu einem „Fall nach unten“ durch Orientierung an dem schlechtesten Tarifvertrag der Branche führen würde.

Der „Dritte Weg“ soll in der Regel nach dem Willen der Kirchen das weltliche Tarifvertragssystem ersetzen. Jedoch wenden beispielsweise nach Auskunft der Gewerkschaft ver.di in der Diakonie Niedersachsen nur 25 % der diakonischen Unternehmen die AVR überhaupt an. Andere nutzen Möglichkeiten zu ausdrücklich erlaubten (für Beschäftigte nachteiligen) Abweichungen (vgl. z. B. § 8 der Satzung des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers e.V. v. 5.11.2010; § 7 Satzung für den Verein Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-

Schlesische-Oberlausitz e.V. v. 18.11.2010). Für die Diakonie insgesamt gibt der EKD-Ratsvorsitzende Schneider dagegen an, dass 80% die Tarife des Dritten Weges anwenden würden (vgl. EKD-Ratsvorsitzender Schneider, Faire Arbeitsbedingungen durch den Dritten Weg, 15. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Pressestelle der EKD). Mir erscheint diese Prozentzahl zu hoch. Aber auch diese bedeutet bereits, dass bei 20 % der Dritte Weg außen vor bleibt. Zudem spricht der Ratsvorsitzende von Tarifen im Plural, so dass möglicherweise auch die Abweichungsmöglichkeiten (die ja auch auf kircheigenes Recht beruhen) mit eingerechnet sind.

Für eine Vergleichbarkeit des Dritten Weges mit dem Zweiten Weg wird regelmäßig vorgetragen, dass eine paritätische Kommission die AVR festlege, was dem Verhandeln der Tarifvertragsparteien ähnele. Es ist allerdings eine formelle und eine tatsächliche/materielle Parität zu unterscheiden (ausführlich Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommission, Diss, 2010). Im Einzelnen:

- Es können nur Kirchen-Beschäftigte in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf Arbeitnehmerseite tätig werden – eine Unabhängigkeit fehlt daher;
- Die Mitglieder auf Arbeitnehmerseite entstammen regelmäßig den Mitarbeitervertretungen. Dabei besteht längst nicht in allen Mitarbeitervertretungsregelungen ein vergleichbarer Schutz wie ihn Betriebsräte genießen. In § 8 ARRG EKD-Ost oder § 11 des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsen ist noch nicht einmal ein Sonderkündigungsschutz vorgesehen;
- Es lassen sich in verschiedenen kirchlichen Regelungen Elemente einer Zwangsschlichtung finden;
- Es gibt zahlreiche Regelungswerke, die ein Letztentscheidungsrecht außerhalb der Kommission vorsehen (bzw. eine Einflussnahme auf das Prozedere der Schlichtung);
- Es ist ein Ungleichgewicht bei Fachwissen zwischen den beiden Seiten (Kirchenjuristen verhandeln mit Mitarbeitervertretungen) zu konstatieren;
- Konfessionslose haben keinen Zugang zu den Kommissionen, die aber in großer Zahl in kirchlichen Einrichtungen tätig sind, deren Einstellung an der Konfessionslosigkeit also nicht scheitert;
- auch leitende Angestellte können Vertreter der Arbeitnehmerseite sein.

Alles in allem ist eine materielle Parität nicht gegeben. Somit scheidet eine Gleichwertigkeit mit dem System des Tarifvertrages aus. Dies haben jüngst auch das LAG Hamm (13.1.2011, 8 Sa 788/10, zustimmend Czycholl, LAGE Nr. 88 zu Art. 9 Streikrecht; Schubert/Wolter, AuR 2011, 420 ff.; Revision eingelegt) und das Arbeitsgericht Hamburg (18.3.2011, 14 Ca 223/10; rechtskräftig) festgestellt. Letzteres formuliert:

„Zunächst ist zu berücksichtigen, dass der Dritte Weg schon per se keinen geeigneten Ausgleich zwischen den Grundrechten der Kirche und der Gewerkschaft bieten kann, da der Dritte Weg nur den Interessen der Kirche gerecht zu werden versucht, jedoch eine Beteiligung der Gewerkschaften – in welcher Form auch immer – gerade nicht vorsieht. Dass die einzelnen Dienstnehmervertreter ihrerseits sich koalitionsmäßig betätigen können, vermag an diesem Umstand nichts zu ändern. Der einzelne Arbeitnehmer nimmt in diesem Verfahren auch nicht sein individuelles Grundrecht wahr. Zudem besteht lediglich eine formelle Parität in der Form, dass die Dienstgeber- und Dienstnehmerseite nach Köpfen paritätisch besetzt sind (jeweils 12 Vertreter, § 3 Abs. 1 Ordnung-AK-DW-EKD). Inwieweit von einer Verhandlungsführung auf gleicher Augenhöhe gesprochen werden kann, ist schon zweifelhaft, wenn man bedenkt, dass die Dienstnehmerseite sich aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Dienstgeberseite befindet. Nach Auffassung der Kammer kann auch nicht von einer gleichberechtigten Verhandlung gesprochen werden, wenn die Letztentscheidung durch einen ebenfalls nach Köpfen paritätisch besetzten Schlichtungsausschuss im Rahmen einer Zwangsschlichtung erfolgt. Nach Ansicht der Kammer setzt ein gleichgewichtiges Aushandeln von Arbeitsbedingungen voraus, dass die jeweiligen Verhandlungsparteien unabhängig und auch durchsetzungsfähig sind. Das ist bei der Arbeitnehmerseite schon nicht der Fall, da sie aufgrund ihres Abhängigkeitsverhältnisses strukturell unterlegen sind. Zudem ist ein Sich-Durchsetzen im Verfahren des Dritten Weges schon nicht vorgesehen, da im Fall der Nichteinigung eine Zwangsschlichtung durch einen ebenfalls nach Köpfen paritätisch besetzten Schlichtungsausschuss erfolgt. Zu berücksichtigen ist ferner, dass das Verfahren einer Zwangsschlichtung nicht mit den Grundsätzen der Tarifautonomie i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar ist. Mit Hilfe des verfassungsrechtlich geschützten Streikrechts werden Ergebnisse erzielt, die auf ein Kompromiss der Tarifvertragsparteien durch gegenseitiges Nachgeben zurückzuführen sind. Wenn aber wie in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Zwangsschlichtung die Ergebnisse festhält, so kann diese Vorgehensweise dazu führen, dass die Dienstnehmerseite ein Ergebnis gelten lassen muss, das sie nicht gewollt hat. Es besteht die Gefahr, dass subjektive Erwägungen der Mitglieder des Schlichtungsausschusses auf die Ergebnisfindung großen oder erheblichen Einfluss nehmen.“

Wenn in der politischen Diskussion von Seiten der Kirche behauptet wird, der Dritte Weg führe zu angemessenen Arbeitsbedingungen, die wenigen „Schwarzen Schafe“, die mit Leiharbeit, Outsourcing oder ähnlichen Instrumenten arbeiten würden, würden ausgemacht und entsprechend behandelt, so ist dem entgegenzuhalten, dass es gerade die Struktur des Dritten Weges selbst ist, die große Anreize für eine Verschlechterung von Arbeitsbedingungen vorhält – oftmals satzungsrrechtlich verbunden mit der Möglichkeit, auch diese Standards noch zu unterschreiten. Mir erscheint es deshalb nicht ausreichend, das System Dritter Weg zu modifizieren,

denn auch die weitestgehenden Vorschläge schließen ein Streikrecht aus (der EKD-Ratsvorsitzender Schneider billigt zwar den Beschäftigten das Grundrecht der Koalitionsfreiheit zu, Repressionen wegen der Wahrnehmung dieses Rechts hätten zu unterbleiben. Gleichwohl bedürfe es eines Streikrechts nicht; in: Faire Arbeitsbedingungen durch den Dritten Weg, 15. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Pressestelle der EKD; ebenso das neue Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der evangelischen Kirche; vgl. dagegen Schubert, AuK 2011, 110 ff.).

Der Dritte Weg ist insgesamt kein Äquivalent zu Art. 9 Abs. 3 GG. Und überdies: Nur mit erstreikbaren Tarifverträgen ist der Weg über § 5 TVG gangbar, um Wettbewerb über Löhne auszuschließen.

III. Verfassungsrecht

Die verfassungsrechtliche Situation kann in diesem Rahmen nur angerissen werden. Folgende Argumente gegen eine verfassungsrechtliche Absicherung des Dritten Weges seien aber der konservativen Judikatur und dem herrschenden Schrifttum entgegengestellt.

Ausgangspunkt verfassungsrechtlicher Überlegungen sind die Art. 140 GG iVm 137 Abs. 3 WRV (Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht). Geht es allerdings um die Kollision mit Grundrechten (z.B. dem Streikrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG) so hat sich die Prüfung an diesen zu orientieren. Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV stellt zwar vollgültiges Verfassungsrecht dar, die Normen enthalten aber keine Grundrechte (BVerfG v. 14.12.1965, 1 BvR 413/60). Wenn vereinzelt zur Absicherung des Selbstverwaltungsrecht auf Art. 4 Abs. 1 und 2 GG abgestellt wird (unstreitig ein Grundrecht), so ist dem zu entgegen, dass das Bundesverfassungsgericht nur deshalb auf Art. 4 GG zurückgreift, um den Kirchen überhaupt den Weg der Verfassungsbeschwerde zu ermöglichen, mehr nicht (vgl. Isensee, in: Listl/Pierson, Handbuch des Staatskirchenrechts Band II S. 724 f. spricht von einem verfahrensrechtlichen Vehikel; vgl. grds. Herzog, in: Maunz/Dürig, GG-Kommentar, Bd 1 (2011), Art. 4 Rn. 28 ff.). Nur dann, wenn es z.B. um liturgische oder religionspezifische Fragestellungen geht, kann Art. 4 GG mit Recht herangezogen werden. Im Kontext des Arbeitsverhältnisses bleibt es dagegen dabei, dass sich zu fragen ist, ob Art. 137 Abs. 3 WRV es ausnahmsweise rechtfertigt, in Art. 9 Abs. 3 GG einzugreifen (vgl. Schubert, AuK 2011, 110 ff.)

Was ist nun Ziel des Art. 137 Abs. 3 WRV? Die Norm will denkbare kirchliche Sondergesetzgebung verhindern bzw. solche Einschränkungen ausschließen, die die Kirchen in ihren Besonderheiten härter träfen als andere Normadressaten (Korioth, in: Maunz/Dürig, GG-Kommentar Bd VII, Art. 137 WRV Rn. 46 „kein Ausnahmerecht i.S. eines favor ecclesiae“). Dabei geht es, wie Art. 137 Abs. 3 WRV sagt, um „ihre Angelegenheiten“ also um die eigenen Angelegenheiten. Da ein Arbeitsverhältnis auch den Beschäftigten betrifft, wäre bereits hier zu fragen, ob die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausschließlich eine eigene Angelegenheit darstellt oder nicht vielmehr eine gemeinsame. Zudem steht dieses Privileg

unter dem Vorbehalt des „für alle geltendes Gesetz“. Regelungen, die nicht die Eigenart der Kirchen berühren, müssen von den Kirchen beachtet werden wie von „jedermann“. Das BVerfG (17.10.2007, 2 BvR 1095/05) führt aus:

„Die staatliche Rechtsordnung gilt jedoch da uneingeschränkt, wo sich die karitative Einrichtung ungeachtet ihrer besonderen Zwecksetzung wie ein anderes Subjekt am Rechtsverkehr beteiligt. In anderen Bereichen hat sie nur insoweit Geltung, als sie nicht zu inhaltlichen Modifikationen der karitativen Arbeit führt“.

Viel würde dafür sprechen, so Roman Herzog, die Kirchen mit politischen Parteien und Verbänden nach Art. 9 Abs. 3 GG gleichzusetzen (vgl. Herzog, in: Maunz/Dürig, GG, Bd. VIII, Art. 137 WRV Rn. 46 ff.).

Die Frage ist daher, ob die Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV den aktuell gelebten Dritten Weg als eigene Angelegenheit absichert. Hierbei greifen Kirchenjuristen auf den Begriff der Dienstgemeinschaft zurück. In dieser gebe es keinen Antagonismus zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Vielmehr wirken beide zusammen, um am jeweiligen Arbeitsplatz Gottes Werk in der tagtäglichen Arbeit erscheinen zu lassen. Deshalb gehöre auch die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (inklusive Streikverbot) zu dem geschützten Bereich.

Allerdings gibt es keine einheitliche Definition des Begriffes Dienstgemeinschaft. Der KGH (a.a.O.) hat 2006 eine Definition für die evangelische Kirche vorgelegt, gleichwohl mahnt ein Vertreter dieses Gerichtes das Fehlen einer einheitlichen Definition an (Schliemann, NZA 2011, 1189 ff., 1191). Die Entwicklung des Begriffes nachgezeichnet haben Heinig, ZevKR 54, 62 ff., und Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommission, Diss, 2010. Hiernach scheint die Dienstgemeinschaft eher eine Erfindung von Kirchenjuristen zu sein. Mängel in der theologischen Basis hebt der Theologe Prof. Krefß hervor („Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte Grundrechte verdrängen?“, 2011, abrufbar unter http://www.sozialethik.uni-bonn.de/kress/vortraege/kress_grundrechte_kirchliches_arbeitsrecht_17.11.2011.pdf, Universität Bonn).

Im Ergebnis neige ich daher zu der Feststellung, dass immer dann, wenn kirchenspezifische Angelegenheiten gegeben und theologisch begründbar sind, eine Sonderstellung akzeptabel ist (einfachgesetzlich z. B. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG). Immer dann aber, wenn sich die Kirche freiwillig wie jeder andere Arbeitgeber mit vergleichbaren Zielen (Gewinnerzielungsabsicht) verhält, dann besteht gar kein Anlass für eine Privilegierung. Dabei stimme ich der hM zu, dass die Unterscheidung zwischen verkündigungsnahe und verkündigungsfern wenig zielführend ist. Besser ist es zu fragen, ob das Arbeitsverhältnis nach weltlichen Regeln überhaupt bzw. in Gänze als religionspezifisch einzuordnen ist. Ich meine nein, so dass in jedem Einzelfall zu prüfen ist, ob ein Abweichen vom weltlichen Recht gerechtfertigt ist. Art. 137 Abs. 3 WRV mag sich bei dieser Prüfung an der ein oder anderen Stelle durchsetzen. Gegen ein star-

kes Grundrecht wie Art. 9 Abs. 3 GG ist dies in aller Regel nicht möglich.

Konkret: Geht es um die Inhalte der Arbeitsleistung (z.B. Verbreitung religiöser Inhalte bei der Pflege) können religiöse Vorgaben Beachtung finden. Geht es aber um die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, um den Rahmen (z.B. regelmäßige Arbeitszeit [anders möglicherweise Sonntagseinsätze], Höhe des Arbeitslohnes), dann gibt es keine Rechtfertigung für Beschränkungen, denn die Ausgestaltung hat keinen Bezug zur Verkündung. Bedenkt man zudem, wie die Dienstgemeinschaft gegenwärtig von den Kirchen verstanden wird bzw. wie der Dritte Weg die Idee der Dienstgemeinschaft schwächt, also auch im kirchlichen Arbeitsverhältnis ein klassisches Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegt, kann das ausgleichende System der Tarifverhandlung zur Findung angemessener Arbeitsbedingungen nicht verdrängt werden (in ähnlicher Richtung ArbG Hamburg v. 1.9.2010, 28 Ca 105/10 und LAG Hamburg v. 23.3.2011, 2 Sa 83/10 im Rechtsstreit den Marburger Bund betreffend).

Wenn dagegen die Entscheidung des BVerfG aus dem Jahre 1985 (4.6.1985, 2 BvR 1703/83 u.a.) vorgebracht wird, so wird dabei mE verkannt.

- Es ging in dieser Entscheidung um die Reichweite des Selbstverwaltungsrechts gemessen am Problem Loyalitätsanforderungen, das kollektive Arbeitsrecht wurde nicht betrachtet. Eine Kompetenz-Kompetenz steht den Kirchen im Übrigen nicht zu (vgl. Nitsche, in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 3. Aufl., § 18 Rn. 75 m.w.N.).
- Das Gericht hat den Schutz der Kirchen begrenzt durch das allgemeine Willkürverbot, die guten Sitten (kann bei der Lohnhöhe durchaus relevant werden) und den *ordre public*. Hiernach könnte nur in Ausnahmefällen das Selbstverwaltungsrecht begrenzt werden. Zudem, und dies ist wichtig für den Schutzbereich des Art. 137 Abs. 3 WRV, hat es aber festgestellt, dass nur das kirchliche *Proprium* geschützt ist. Zu diesem gehört – ein wenig polemisch gesprochen – nicht die haushaltsmäßige Beweglichkeit durch niedrigere Löhne (vgl. Schubert/Wolter, AuR 2011, 420 ff.).
- In zwei Kammerentscheidungen hat das BVerfG entschieden, dass – auch wenn das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen einschlägig ist – eine Abwägung wie sonst nach Maßgabe praktische Konkordanz stattzufinden hat (BVerfG 31.1.2001, 1 BvR 619/92; 7.3.2002, 1 BvR 1962/01). Also keine Privilegierung des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts unter gänzlicher Zurückdrängung anderer Rechtspositionen. Diese Veränderung hat auch in der Literatur ihren Widerhall gefunden (Thüsing, RdA 2003, 210, 212 ff.).

IV. Streikrecht

Als Konsequenz aus dem Gesagten, kann es keine Begrenzung des Streikrechts geben (so schon Kühling, AuR 2001, 241 ff.). Erinnerung sei daran, dass es sich bei Art. 9 Abs. 3 GG um ein Menschenrecht

handelt, welches vorbehaltlos gewährleistet ist, also nur durch verfassungsimmanente Schranken eingeschränkt werden kann (vgl. Schubert, AuK 2011, 110 ff.). Das Streikrecht ist darüber hinaus auch unions- und völkerrechtlich abgesichert. Erst kürzlich hat der EGMR (31.1.2012, 2330/09) in der Sache *Sindicatul "Pastorul cel Bun" v. Romania* entschieden:

„The Court considered that a relationship based on an employment contract could not be “clericalised” to the point of being exempted from all rules of civil law. Members of the clergy, and to a still greater extent lay employees of the Church, could not be excluded from the scope of protection of Article 11.”

Hier wird das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit in seinem Schutzbereich sogar für Kleriker angenommen. Zieht man dies zusammen mit der Rechtsprechung des EGMR zum Gehalt des Art. 11 EMRK (Demir und Baykara sowie *Enerji Yapi-Yol Sen*) wird ohne Zweifel klar, dass Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen sehr wohl im Grundsatz das Streikrecht zusteht. Die Einschätzung des ArbG Hamburg und des LAG Hamm wird daher nun völkerrechtlich flankiert. Herausgehoben sei in diesem Zusammenhang die Pflicht zur völkerrechtfreundlichen Auslegung des Grundgesetzes (BVerfG v. 26.3.1987, 2 BvR 284/85, E 74, 358 ff., 370; BVerfG v. 14.10.2004, 2 BvR 1481/04, E 111, 307 ff.).

Auch die Religionsfreiheit findet sich z.B. in der EU-Grundrechtscharta (Art. 10). Im Kollisionsfalle mit Art. 12 und 28 der Charta (Vereinigungsfreiheit, Koalitionsfreiheit inkl. Streikrecht) geht die unionsrechtliche Dogmatik jedenfalls nicht von einem völligen Vorrang der Religionsfreiheit aus. Art. 51 der Charta sei erwähnt. Der AEUV verhält sich neutral (Art. 17 AEUV) und verstärkt nicht etwa nationale Strukturen.

Und noch ein rechtsgeschichtlicher Blick. In der Weimarer Zeit, also unter originärer Geltung des Art. 137 Abs. 3 WRV gab es Streiks (vgl. Schatz, *kda Sonderausgabe 1/1996*, 24 ff.: Streik der Beschäftigten, Friedhöfe Berlin).

Wenn gegen ein Streikrecht vorgebracht wird, die Kirche verzichte auf Aussperrung, so hat dies keinen Einfluss auf ersteres. Juristisch kann durch einen einseitigen Verzicht hinsichtlich der Ausübung eines Rechts nicht ein Grundrecht eines anderen ausgehebelt werden, zumal der Arbeitgeber Kirche andere Reaktionsmöglichkeiten auf Streiks hat (so auch ArbG Hamburg v. 18.3.2011, 14 Ca 223/10). Erst das Streikrecht stellt auch unter dem Regime der Dienstgemeinschaft das erforderliche Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer her. Nochmals: Es geht bei Tarifverhandlungen lediglich um die Ausgestaltung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse, nicht darum, wie bei der konkreten Arbeitsleistung religiöse Inhalte gelebt werden.

Gelegentlich wird in diesem Zusammenhang auf das Mitbestimmungsurteil des BVerfG verwiesen. Das Urteil besagt aber nicht, dass das Tarifsysteem durch ein anderes System der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ersetzt, sondern lediglich ergänzt werden kann (zu BVerfG v. 1.3.1979, 1 BvR

532/77, E 50, 290 ff., 371; Schubert/Wolter, AuR 2011, 420 ff., 421).

Vielleicht ist es nötig, auf folgendes hinzuweisen: Tarifverhandlungen und Streikhandlungen führen nicht zu einem dauerhaften Streitzustand zwischen den Arbeitsvertragsparteien (der Streik wird von Gewerkschaften organisiert und verantwortet und nicht vom einzelnen Beschäftigten). Es ist nicht zu beobachten, dass außerhalb des kirchlichen Bereichs der gesamte Standort Deutschland im Streit läge. Die seelsorgerische Notversorgung wird während eines Streiks durch Notdienstvereinbarungen abgedeckt. Ein ausgehandelter Tarifvertrag befriedet im Übrigen das Miteinander am Arbeitsplatz (ähnlich ArbG Hamburg v. 1.9.2010, 28 Ca 105/10 und LAG Hamburg v. 23.3.2011, 2 Sa 83/10). Die kirchlichen Arbeitgeber haben daher den Beweis anzutreten, warum das Streikrecht gleichwohl nicht gelten kann und dass es ihnen nicht um Erhalt von Privilegien und Wettbewerbsvorteilen geht.

V. Schwarze Bretter und Zutrittsrecht

Eine Kollision zwischen dem kirchlichen Selbstverwaltungsrecht und Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht nur im Falle des Streikrechts denkbar. Bereits die Frage der Information der Beschäftigten über gewerkschaftliche Inhalte sowie Zutrittsrechte von Gewerkschaften in kirchlichen Betrieben liegen im Streit.

Das ArbG Bielefeld urteilte am 7.3.2012 (4 Ca 3194/10), dass aus Art. 9 Abs. 3 GG die im Betrieb vertretene Gewerkschaft ein Recht hat, auch in kirchlichen Einrichtungen zu werben und zu informieren. So konnte das Anbringen eines Schwarzen Brettes erzwungen werden. Auch bei den Zutrittsrechten von Gewerkschaften in kirchliche Betriebe gibt es unterschiedliche Auffassungen (zuletzt LAG Baden-Württemberg 8.9.2010, 2 Sa 24/10, n. rkr.). Diese Rechtsstreitigkeiten stehen im Widerspruch zur Anerkennung der Koalitionsfreiheit wie vom EKD-Ratspräsidenten formuliert (a.a.O.).

VI. Betriebsverfassungsrecht und unternehmerische Mitbestimmung

Mir erscheint es ausreichend, Kirchen einen Schutz nach § 118 Abs. 1 BetrVG zukommen zu lassen. Dies entspräche einer Gleichstellung der Kirchen mit Parteien und Gewerkschaften (vgl. nochmals Herzog in: Maunz/Dürig, GG, Bd. VIII, Art. 137 WRV Rn. 46 ff.). § 118 Abs. 2 BetrVG wäre zu streichen.

Wenn kirchliche Einrichtungen als Kapitalgesellschaft aufgestellt sind und sie das kirchliche Sonderrecht lediglich als Wettbewerbsvorteil begreifen, ist die Privilegierung z. B. aus § 1 Abs. 4 MitbestG kaum begründbar. Das leitende Unternehmen des Agaplesion Konzerns ist z. B. aktuell als gAG organisiert und unterhält zahlreiche GmbH (nicht nur gGmbH), in denen über 14.000 Personen (in Kürze wohl 20.000) beschäftigt werden. Eine vergleichbare Größe haben die von Bodelschwingschen Stiftungen – beide „Konzerne“ ohne Strukturen unternehmerischer Mitbestimmung. Dies ist für Kapitalgesellschaften nicht hinnehmbar (karitative Zwecke und

Gewinnerzielungsabsicht schließen sich aus). Ggf. können in einem ersten Schritt in den Mitbestimmungsgesetzen Regelungen entsprechend § 118 Abs. 1 BetrVG eingepflegt werden, da diese eine Unterscheidung im Sinne § 118 Abs. 1 BetrVG und § 118 Abs. 2 BetrVG bislang nicht kennen. Jedes einzelne kirchliche Wirtschaftsunternehmen (Betrieb) müsste dann im Einzelfall darlegen und beweisen, dass es (überwiegend) Tendenzbetrieb ist. Der Nachweis dürfte bei schwerpunktmäßig unternehmerisch gestalteten kirchlichen Einrichtungen schwer fallen. Auf ein religiöses „Gepräge“ kommt es in diesem Zusammenhang nicht an (vgl. in diesem Zusammenhang Fitting u.a., BetrVG 25. Aufl. § 118 Rn. 5 f.). Im Übrigen wäre die Mitbestimmung nach diesem Modell nicht „schwarz – weiß“ gestalten, sondern nach dem Muster: (nur) „soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht“.

VII. Individualarbeitsrecht

Was die Loyalitätsverpflichtungen angeht, muss stärker zwischen dem Bereich des Arbeitsplatzes und dem Privatleben sowie nach der Funktion innerhalb der Religionsgemeinschaft unterschieden werden. In jedem Fall sind die Vorgaben an eine Interessenabwägung aus der Entscheidung Schüth (EGMR v. 23.9.2010, 1620/03) zu beachten.

Da die gegenwärtig im Dritten Weg entstandenen Arbeitsvertragsrichtlinien keine Tarifverträge darstellen, unterliegen sie – entgegen der Annahme des BAG – einer vollen Inhaltskontrolle (auch die Bezugnahmeklauseln), § 310 Abs. 4 S. 2 BGB findet allerdings Anwendung (vgl. Schaumberg, Inhaltskontrolle im kirchlichen Arbeitsrecht, Diss., im Erscheinen Frühjahr 2012, Nomos-Verlag).

§ 9 AGG. Diese Norm kann zu Diskriminierungen führen, die das AGG gerade ausschließen will (z.B. die Nichteinstellung eines homosexuellen Pflegers in einem kirchlichen Krankenhaus). Hier stellen sich auch unionsrechtliche Fragen (vgl. Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG). Dort heißt es:

„Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die

zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. **Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.**“ [Hervorhebung nur hier]

VIII. Schlussbetrachtung

Die Kirche kann sich nicht ohne Rechtfertigung auf Privilegien stützen, aber längst nicht so weitgehend, wie von ihr behauptet. Der Antrag der Linken zeigt die Reichweite der Privilegien auf und fordert wohl eine gänzliche Abschaffung dieser. Ich meine, dass Privilegien stärker hinterfragt werden müssen. Eine gänzliche Abschaffung dürfte allerdings verfassungsrechtlich unzulässig sein – eine gänzliche Verdrängung von Arbeitnehmergrundrechten ist es aber ebenso.

Regelungen, die aufgrund von Tarifverhandlungen gleichstarker Partner entstanden sind, haben nicht nur eine vielfach gesetzlich anerkannte Richtigkeitsgewähr auf ihrer Seite, sondern sind zudem in aller Regel gerecht. Für ein religiös motiviertes Abweichen von gerechten Regelungen besteht gar kein Anlass. Im Übrigen kann es eine Kollision von Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV nur geben, solange sich die kirchliche Einrichtung im Rahmen des kirchlichen Propriums bewegt. Wird dieses verlassen, gibt es keine Kollision, es gilt nur Art. 9 Abs. 3 GG.

Bei Loyalitätsfragen ist dagegen abzuwägen. Dabei spielt auch eine Rolle, wie weit die kirchliche Einrichtung selbst auf die Einhaltung kirchlicher Standards Wert legt (vgl. BAG v. 8.9.2011, 2 AZR 543/10).

§ 118 Abs. 1 BetrVG als alleinige Regel im Betriebsverfassungsrecht und als Modell für die unternehmerische Mitbestimmung erscheinen mir angemessen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)835

16. März 2012

Information für den Ausschuss

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

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

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken
- BT-Drucksache 17/5523

Deutscher Caritasverband

In ihrem Antrag „Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“ fordert die Bundestagsfraktion „Die Linke“ wesentliche Änderungen des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland („Dritter Weg“), insbesondere

- die Einführung des weltlichen kollektiven Arbeitsrechts auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse,
- die Änderung des Kündigungsschutzgesetzes im Hinblick auf die Kündigung von Mitarbeitenden wegen Verstößen gegen Loyalitätspflichten,
- die Einschränkung der Aufhebung des Diskriminierungsverbotes aus Art. 9 AGG je nach Tätigkeit der betroffenen Person und
- die staatliche Gewährleistung des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen.

Der Deutsche Caritasverband e. V. vertritt als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege rund 9.300 selbstständige Rechtsträger, die derzeit rund 507.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Caritas beschäftigen. Unter dem Dach des Deutschen Caritasverbandes verhandeln Dienstnehmer und Dienstgeber in der paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission die Arbeitsvertragsrichtlinien, den Tarif im Bereich der Caritas.

Diese Stellungnahme betrachtet das Arbeitsrecht der Kirchen und die von der Fraktion „Die Linke“ geforderten gesetzlichen Änderungen aus der Perspektive des verbandlichen Ordnungsgebers, der als Sachwalter der Dienstgemeinschaft die Plattform für die Aushandlung der Arbeitsbedingungen in der Caritas sicherstellt. Eine tarifpolitische Bewertung des Antrags nehmen die Stellungnahmen der Dienstneh-

mer- und Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vor, die dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages ebenfalls vorliegen.

Die Stellungnahme gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden die rechtlichen und strukturellen Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechtes zur Orientierung zusammengefasst dargestellt, im zweiten Teil nehmen wir zu den Forderungen des Antrags Stellung.

I. Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechtes

In Deutschland stehen derzeit rund 507.000 berufliche und mehrere Hunderttausend ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Caritas. Die Caritas ist kein Konzern, in dem viele Unternehmen in Abhängigkeit untereinander eine wirtschaftliche Einheit bilden. Vielmehr werden die rund 24.000 Dienste und Einrichtungen von den etwa 9.300 Rechtsträgern selbstständig betrieben. Die Arbeit der Caritas findet teilweise in sehr kleinen Einheiten statt. Über 80 % der Dienste und Einrichtungen haben weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während über 50 % der Mitarbeitenden im Bereich der Caritas bei Trägern mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt sind.

Die Caritas ist einer der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammengeschlossenen Verbände, die Gliederungen und Mitglieder vertreten und aktuell rund 1,5 Millionen Menschen in etwa 100.000 Diensten und Einrichtungen beschäftigen.

1. Verfassungsrechtliche Grundlage des „Dritten Weges“

Der grundrechtliche Schutz der individuellen und korporativen Religionsfreiheit nach Art. 4 GG wird durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Absatz 3 Satz 1 WRV ergänzt, die das staatskirchenrechtliche Verhältnis von Staat und Kirchen regeln. Danach ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.

Die Verfassungsgarantie erstreckt sich nicht nur auf die Religionsgesellschaft in Form der (Erz-) Bistümer, sondern erfasst alle Einrichtungen, die einer Kirche entsprechend zugeordnet sind. Entscheidend ist die religiöse Zwecksetzung, welche die Kirche nach ihrem eigenen Selbstverständnis verfolgt. Die katholische Kirche zählt danach zu ihren Grundvollzügen die Feier des Gottesdienstes, die Glaubensverkündigung und die tätige Nächstenliebe. Die verbandliche Caritas ist mit ihren Einrichtungen und Diensten Teil der Kirche und wird im Rahmen des Sendungsauftrages der Kirche als organisierte Nächstenliebe tätig. Sie genießt deshalb den Schutz der Verfassung.

Das BVerfG (BVerfGE 53, 366 (401)) beschreibt die Verfassungsgarantie für die Kirchen als eine „notwendige, wenngleich rechtlich selbstständige Gewährleistung, die der Freiheit des religiösen Lebens und Wirkens der Kirchen und Religionsgemeinschaften die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben unerlässliche Freiheit der Bestimmung der Organisation, Normsetzung und Verwaltung hinzufügt.“ Das kirchliche Arbeitsrecht als Ordnung der Beziehung zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern ist insoweit vom verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht umfasst.

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen kann nur innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze ausgeübt werden. Das Spannungsverhältnis von Kirchenautonomie auf der einen Seite und den Grundrechten anderer, z.B. der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG, auf der anderen Seite muss im Wege der praktischen Konkordanz aufgelöst werden, d.h. beide Grundrechte müssen zu optimaler Wirksamkeit gelangen können. Dabei ist die Beschränkung der einen Position durch die andere nur insoweit zugelassen, wie es dem Maßstab der Erforderlichkeit entspricht.

2. Dienstgemeinschaft als Schutzgut der Verfassungsgarantie

Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen beinhaltet, „dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können“ (BVerfG 70, 138 (165)). Mit dem Begriff „Dienstgemeinschaft“ kennzeichnen die Kirchen eine Besonderheit ihres Dienstes. Seine Auslegung ist von theologischer Qualität und obliegt allein der Kirche selbst. Nach dem Verständnis der katholischen Kirche sind alle Gläubigen nach dem Evangelium zur Gemeinschaft mit Gott und unterei-

inander berufen. Sie sind in dem und für den Auftrag Jesu Christi tätig. Dieser Auftrag umfasst für alle gleichermaßen die Verkündigung des Evangeliums, die Feier des Gottesdienstes und den Dienst am Mitmenschen. Die Teilhabe aller Gläubigen an diesem Sendungsauftrag unabhängig von ihrer beruflichen Stellung bildet die Basis für die kirchliche Dienstgemeinschaft. Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen, unabhängig ob Kleriker oder Laie, Arzt oder Köchin, Erzieherin oder Gebäudereinigungskraft, Angehörige einer christlichen Kirche oder keiner Kirche angehörend, haben durch ihre Arbeit Anteil an der Erfüllung des Sendungsauftrages durch die Einrichtung. Die deutschen Bischöfe haben dies in der „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ von 1993 klar herausgestellt und diesem Verständnis entsprechende grundlegende Aussagen zur Eigenart des kirchlichen Dienstes mit Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen und an kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getroffen. Die Zweckbestimmung des kirchlichen Dienstes, die alle Mitarbeitenden zu einer Dienstgemeinschaft verbindet, bildet das maßgebliche Strukturelement für das kircheneigene Arbeitsrecht.

3. Die Grundordnung als Kirchengesetz

Mit der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung) haben die deutschen Bischöfe im Jahr 1994 gleichlautend für ihre Diözesen ein Kirchengesetz erlassen, in dem sie die grundlegenden arbeitsrechtlichen Vorgaben für kirchliche Einrichtungen und ihre Mitarbeiter festlegen und damit die „Erklärung der deutschen Bischöfe“ normativ umsetzen. Die Grundordnung ist damit allgemeines Recht für den Gesamtbereich der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Grundordnung regelt:

- | | |
|---------------|---|
| in Art. 1 | die Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes, |
| in Art. 2 | den Geltungsbereich, |
| in Art. 3 – 5 | die persönlichen Anforderungen an die einzelnen Dienstnehmer bei Begründung des Arbeitsverhältnisses; die Loyalitätsobliegenheiten und kirchenspezifische Sanktionen, |
| in Art. 6 | die Koalitionsfreiheit, |
| in Art. 7 | die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen |
| in Art. 8 | das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliches Betriebsverfassungsrecht, |
| in Art. 9 | die Fort- und Weiterbildung und |
| in Art. 10 | den gerichtlicher Rechtsschutz. |

4. Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)

Im Caritasbereich regeln die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen

Caritasverbandes“ (AVR) die Rechte und Pflichten der Dienstnehmer im caritativen Dienst sowie des Dienstgebers in allen caritativen Einrichtungen und Diensten. Sie enthalten Bestimmungen über die Höhe der Vergütung, über den Umfang des Erholungsurlaubs und über die Absicherung im Krankheitsfall. Die AVR legen die Arbeitsbedingungen verbindlich fest. Die Dienstnehmer im caritativen Dienst haben einen Anspruch auf die darin beschriebenen Leistungen. Diese AVR werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes festgelegt.

5. Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Basierend auf der Grundordnung tritt an Stelle des Tarifvertragssystems mit arbeitskampfrechtlicher Konfliktlösung die Mitarbeiterbeteiligung in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes. Für das Verfahren und ihre Beschlüsse gilt die „Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes“.

Die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist von folgenden Grundprinzipien geprägt:

- **Grundsatz der Parität:** gem. § 2 der AK-Ordnung wird die Kommission im gleichen Umfang mit Vertretern der Dienstnehmer und Dienstgeberseite besetzt;
- **Konsensprinzip bei der Beschlussfassung:** gem. § 16 der AK-Ordnung bedürfen Beschlüsse einer Mehrheit von $\frac{3}{4}$ ihrer Mitglieder; bei Nicht-Erreichen dieser Mehrheit wird ein Ältesten-Rat oder ein Vermittlungsausschuss angerufen, die einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten; wird dieser abgelehnt, kann ein erweiterter Vermittlungsausschuss mit der gemeinsamen Stimme der beiden Vorsitzenden anstelle der Kommission einen Beschluss fassen;
- **Legitimation der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden:** nach der Wahlordnung erfolgt die Wahl der Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission unmittelbar durch eine Urwahl oder mittelbar durch die Wahl der Mitarbeitervertretungen;
- **Regelungen über den weisungsunabhängigen Status der Arbeitgebervertreter:** gem. § 5 der AK-Ordnung sind nur Vertreter der Dienstgeberseite wählbar, die als Mitglied eines Rechtsträgerorgans zur gesetzlichen Vertretung berufen sind oder die leitende Mitarbeiter i.S. der MAVO sind;
- **Vermittlungsverfahren mit Zwangsschlichtung** als Äquivalent für Streik und Aussperrung.

Teil des Systems der Arbeitsrechtlichen Kommission ist die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeiterseite in einem festen Umfang, eine eigene Fach- und Rechtsberatung sowie künftig eine eigene Geschäftsstelle mit eigenem Personal und eigenem Budget. So wird über die formelle, zahlenmäßige Parität hinaus auch die materielle Parität sichergestellt.

6. Die Mitarbeitervertretung

Zur Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gehört auch die Entscheidung der Kirche, in welcher Weise die Dienstnehmer im kirchlichen Dienst in Angelegenheiten der Einrichtung, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen. Deshalb gelten weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Die Beteiligung der Dienstnehmer im kirchlichen Dienst richtet sich nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

7. Kirchliche Arbeitsgerichte

Schließlich garantiert eine unabhängige kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit über zwei Instanzen einen effektiven Rechtsschutz in allen Streitigkeiten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts. Bei Streitigkeiten aus dem Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts können ebenfalls die kirchlichen Arbeitsgerichte angerufen werden. Dies ist in einer kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung geregelt. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist dagegen der ordentliche Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten gegeben.

II. Bewertung

1. Kritik der Fraktion „Die Linke“ und sozialpolitischer Hintergrund

Der Antrag kritisiert zu Recht missbräuchliche Formen der betrieblichen Ausgründung und der substituierenden Leiharbeit; beide Formen der Tarifumgehung werden von der Caritas abgelehnt und bekämpft (s.u.). Gleichzeitig können diese Praktiken aber nicht losgelöst vom konkreten sozialpolitischen Hintergrund betrachtet werden.

Zuletzt mit den Leitlinien für unternehmerisches Handeln von 2008 hat sich die Caritas auf die in den 1990er Jahren durch den Gesetzgeber veränderten Rahmenbedingungen in den Handlungsfeldern der Sozialpolitik eingestellt. Die Erbringung sozialer Dienstleistungen sollte aus Sicht der Politik durch die Einführung von Wettbewerbsselementen wirksamer werden und wurde insbesondere durch die Zulassung privat-gewerblicher Anbieter als „Markt“ gestaltet. Der Wettbewerb ist in vielen sozialen Arbeitsfeldern wesentlich ein Preiswettbewerb, der durch die in Teilen nicht ausreichende Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und die vermehrte Notwendigkeit privater Zuzahlungen verschärft wird. Da die Personalkosten den wesentlichen Faktor für den Preis sozialer Dienstleistungen darstellen, ist der Preiswettbewerb letztlich ein Lohnkostenwettbewerb. Die im System des „Dritten Weges“ verhandelten Löhne bewegen sich überwiegend auf dem Niveau des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), der von anderen Anbietern sozialer Dienstleistungen kaum noch angewendet wird.

Dienstnehmer und Dienstgeber gehen im System des „Dritten Weges“ verantwortungsvoll mit den Herausforderungen des Marktes um und gestalten den Tarif entsprechend. Mit den zur Verfügung stehenden Instrumentarien gelingt es den Dienstnehmern und

Dienstgebern in der Regel, die Konflikte um die Lohnfindung im System zu lösen und damit die Dienstgemeinschaft aktiv zu gestalten. Im Einzelfall ist aber die Kombination aus unzureichender öffentlicher Refinanzierung und Konkurrenz mit nicht tarifgebundenen und/oder niedrig entlohnenden Anbietern sozialer Dienstleistungen derart wettbewerbsschädlich, dass einzelne caritative Träger zu den oben genannten kritisierten Instrumenten greifen. Dies ist aber nicht Folge des ungezügelter Gewinnstrebens der Verantwortlichen, sondern eher eine Maßnahme zum Erhalt der Einrichtung unter massiv erschwerten wirtschaftlichen Bedingungen. Diese Probleme aus dem politisch gewollten Wettbewerb im Bereich sozialer Dienstleistungen, die alle Anbieter betreffen, können durch den „Dritten Weg“ alleine nicht gelöst werden. Es stellt sich vielmehr die Frage, wie viele Ressourcen unsere Gesellschaft für die Erbringung sozialer Dienstleistungen zur Verfügung stellen kann und will und nach welchen Regeln der Wettbewerb in diesem Sektor gestaltet werden soll, damit Lohndumping und reiner Preis- bzw. Lohnkostenwettbewerb zu Lasten der Qualität und/oder der Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden eingegrenzt werden können. Erst durch konkrete Veränderungen innerhalb der sozialen Sicherungssysteme wird die Grundlage für eine Veränderung der Wettbewerbssituation im Sozialmarkt gelegt. Faire Wettbewerbsbedingungen und eine grundsätzlich auskömmliche Finanzierung der Dienste und Einrichtungen, die das Marktgeschehen nicht vorrangig oder überwiegend über den Preis und damit wesentlich über den Faktor „Lohn“ ordnet, sind damit Grundvoraussetzungen für die Funktionsfähigkeit des „Dritten Weges“.

Der „Dritte Weg“ mit seinen spezifischen Strukturen erweist sich als ein Bollwerk gegen eine abwärts gerichtete Lohnspirale in den sozialen Diensten. Die Fraktion „Die Linke“ muss sich fragen lassen, ob sie mit ihren Vorschlägen zur Schwächung des „Dritten Weges“ gut beraten ist, wenn sie die Lage der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer verbessern will. Nicht der „Dritte Weg“ ist das Problem, sondern die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung.

2. Der „Dritte Weg“ ist gleichwertig zum Tarifvertragssystem

Die Fraktion „Die Linke“ fordert, dass der Ausschluss der Religionsgesellschaften und ihrer karitativen Einrichtungen von der Anwendbarkeit der Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht aufgehoben wird, das Grundrecht der Koalitionsfreiheit uneingeschränkt im kirchlichen Bereich gelten soll und der Streik als Arbeitskämpfmaßnahme zulässig ist.

Im System des „Dritten Weges“ werden Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifvertragsparteien, sondern in Kommissionen ausgehandelt und beschlossen. Der „Dritte Weg“ geht so von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Dienstnehmern und von Dienstgebern, einer gleichberechtigten und gleichgewichtigen Vertretung jeder Seite im Sinne einer Parität, einer fairen und verantwortlichen Konfliktlösung ohne

Arbeitskampf und des im kirchlichen Recht verankerten Prinzips der Lohngerechtigkeit aus.

Die Grundordnung regelt ein kircheneigenes paritätisches Modell der Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Grundsatz der formellen und materiellen Parität). Sollten sich die Verhandlungspartner nicht auf eine Regelung einigen, besteht im Caritasbereich bereits jetzt ein verbindliches Schlichtungsverfahren, das nach einer Entscheidung des Ständigen Rates der Bischofskonferenz im Januar 2012 zukünftig auch in allen (Erz-)Bistümern durchgeführt wird. Ein Vermittlungsausschuss, dem je ein/e Vorsitzende/r der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite vorstehen, erarbeitet einen gemeinsamen Vorschlag. In erweiterter Form mit externen Mitgliedern beider Seiten kann der Vermittlungsausschuss auch Beschlüsse anstelle der Kommission fassen. Damit wird auch im Fall einer Pattsituation die Parität von Dienstnehmern und Dienstgebern hinsichtlich der Entscheidung arbeitsrechtlicher Fragen gewährleistet.

Im Caritasbereich werden die Mitglieder der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission mittelbar von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern caritativer Einrichtungen und Dienste bestimmt. Denn sie werden in den jeweiligen (Erz-)Bistümern von Vertreterinnen und Vertretern aller caritativen Mitarbeitervertretungen unmittelbar in einer Versammlung gewählt. Dadurch werden alle Dienstnehmer im kirchlichen Dienst über ihre Mitarbeitervertretungen mittelbar bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen einbezogen. In der Kommission ist jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer vertreten, ohne dass die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Verband oder einer Gewerkschaft erforderlich ist. Es besteht keine Notwendigkeit, Tarifverträge mit Gewerkschaften abzuschließen.

Der Antrag geht auch insoweit von falschen Tatsachen aus, als dass angenommen wird, die Koalitionsfreiheit gelte nicht in kirchlichen Einrichtungen. Die Grundordnung regelt in Art. 6, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließen können, diesen Koalitionen beitreten und sich in ihnen betätigen können, soweit die Koalitionen die verfassungsmäßige Selbstbestimmung der Kirche respektieren.

Das Zutrittsrecht zur Arbeitsrechtlichen Kommission findet seine Grundlage, nicht wie im Antrag behauptet, in Beschlüssen der Delegiertenversammlung, sondern in der bischöflichen Grundordnung. Dort ist geregelt, dass die Kommission paritätisch besetzt ist. Die Bischöfe handeln dabei nicht als Arbeitgeber, sondern als Sachwalter für alle Gläubigen, egal ob Dienstgeber und Dienstnehmer. Sie sichern so die Erfüllung der Aufgaben der Kirche.

Auch im kirchlichen Bereich bestehen Interessensgegensätze. Die Dienstnehmerseite hat aber im „Dritten Weg“ durchaus gleichwertige Chancen zur Durchsetzung ihrer Forderungen, wie auf der Grundlage des staatlichen Arbeitsrechtes. Die paritätische Besetzung der Kommission führt zu einem gleichwertigen Kräfteverhältnis von Dienstgebern und Dienstnehmern. Die Freistellung und die finanzielle Aus-

stattung sichern Handlungsmöglichkeiten beider Seiten. Darüber hinaus wird die Unabhängigkeit der Dienstnehmer in der Kommission durch den Schutz vor Benachteiligung infolge ihrer Amtsausübung durch §§ 17, 18, 19 MAVO sichergestellt. Dienstnehmer dürfen keine finanziellen Nachteile durch ihre Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung erfahren. Es gilt für sie ein besonderer Kündigungsschutz. Die Dienstnehmerseite wird für den Besuch von Schulungsveranstaltungen freigestellt. Im Bereich der Caritas wird von diesem Angebot auch umfangreich Gebrauch gemacht.

Der Deutsche Caritasverband stellt derzeit 3,5 Millionen Euro für die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Verfügung, er wird diesen Betrag bis 2016 auf 6 Millionen Euro steigern. Dieses wesentliche finanzielle Engagement ist Ausdruck des politischen Willens des Verbandes, die materielle Parität der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite garantieren zu wollen. Damit werden insbesondere für die Mitglieder der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission umfangreiche Freistellungen für deren Tätigkeit und eine eigene Geschäftsstelle mit eigenem Fach- und Rechtspersonal sowie mit einem selbst zu verwaltenden Sachkostenbudget finanziert. Die in dem Antrag vertretene Behauptung, die Dienstnehmer hätten nicht die gleiche Erfahrung und das Know-how wie Gewerkschaftsfunktionäre, kann daher nicht nachvollzogen werden. Dienstnehmer können der Dienstgeberseite durchaus eigene, umfangreiche Fachkompetenz entgegen setzen. Darüber hinaus können sie sich von verschiedenen Seiten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützen lassen, z.B. durch das Einholen von Informationen auch seitens der Gewerkschaften. So ist sichergestellt, dass beide Seiten nicht nur zahlenmäßig paritätisch vertreten sind, sondern wirklich gleichwertig und gleichberechtigt verhandeln können.

Der Forderung der Fraktion „Die Linke“, dass das Streikrecht auch für Beschäftigte von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen gewährleistet wird, kann nicht gefolgt werden. Streik bedeutet die Arbeitsniederlegung seitens der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber können mit Aussperrung darauf reagieren. Diese Form der Auseinandersetzung widerspricht aber dem Verständnis von einer Dienstgemeinschaft, in der gerade das Miteinander, nicht das Gegeneinander bedeutsam ist. Diese Festlegung der Merkmale einer Dienstgemeinschaft obliegt der Kirche aus ihrem Selbstbestimmungsrecht heraus und ist verfassungsrechtlich zu beachten. Dies gilt umso mehr, als den Beschäftigten ein dem Tarifvertragsrecht gleichwertiges Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zur Verfügung steht. Der Streik ist als Mittel der Auseinandersetzung nicht isoliert zu betrachten. Im Arbeitskampf kommt der Streik als „ultima ratio“ nur zur Anwendung, wenn kein anderes Mittel mehr vorhanden ist, die Verhandlungen zu einem Ende zu bringen. Die Grundordnung sieht für diesen Fall aber das Schlichtungsverfahren vor, das unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien zu einem Verhandlungsende führt. Streik ist also ein Instrument der Arbeitnehmer zur Durchsetzung von Forderungen, das es im Dritten Weg nicht bedarf, weil die Interessenwahrnehmung im System erfolgreich möglich ist.

3. Das Mitarbeitervertretungsrecht in kirchlichen Einrichtungen ist gleichwertig oder in Teilen besser als das Betriebsverfassungsrecht

Die Fraktion "Die Linke" verlangt, dass das betriebliche Mitbestimmungsrecht nach BetrVG, BPersVG, DrittelbG und MitbestG auch im kirchlichen Bereich gelten soll.

Mit diesen gesetzlichen Regelungen wird den Beschäftigten im kirchlichen Bereich aber kein besseres Instrument der Mitbestimmung an die Hand gegeben. Nach § 10 der MAVO hat der Dienstgeber sicherzustellen und darauf hin zu wirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Im Betriebsverfassungsrecht muss der Arbeitgeber dagegen die Wahl nur ermöglichen. Im Gegensatz zur Situation in weltlichen Betrieben weist der kirchliche Dienst daher eine hohe Dichte an Mitarbeitervertretungen auf. Liegt die Betriebsratsdichte im Anwendungsbezug des Betriebsverfassungsgesetzes laut IAB-Betriebspanel 2010 bei etwa 10 Prozent, findet man im Bereich der Caritas-Einrichtungen nach Schätzung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz bereits bei kleinen Einrichtungen einen Deckungsgrad von ca. 80 %.

Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht weist teilweise auch ein höheres Mitbestimmungsniveau als das weltliche Betriebsverfassungsrecht auf. So sieht die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche ein Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern vor, wenn diese länger als sechs Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden sollen. Damit will der kirchliche Gesetzgeber Missbräuche im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung unterbinden, die durch die staatliche Liberalisierung des Zeitarbeitsrechts entstanden sind. Ein vergleichbares Zustimmungsverweigerungsrecht zur Verhinderung dauerhafter und substituierender Leiharbeit kennen weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Personalvertretungsrecht.

4. Loyalitätsobliegenheiten entsprechen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen

Die Fraktion "Die Linke" möchte gesetzlich klarstellen lassen, dass eine Kündigung wegen Verletzung einer Loyalitätsobliegenheit nur dann nach § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial gerechtfertigt sein kann, wenn das betreffende Verhalten einen unmittelbaren Bezug zur dienstlichen Aufgabe aufweist.

Auch im weltlichen Arbeitsrecht sind Loyalitätsobliegenheiten bekannt und können bei Verletzung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. So dürfen Arbeitnehmer eines Tierschutzverbandes auch nicht öffentlich zur Abschächtung von Wälen aufrufen. Damit würde der Arbeitnehmer gegen eine stillschweigend implizierte Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen und das Vertrauensverhältnis verletzen. Der Arbeitgeber kann eine Kündigung in Betracht ziehen und muss im Rahmen einer Abwägung ihre Rechtfertigung prüfen. Ähnlich verhält es sich auch im kirchlichen Arbeitsrecht.

Mit der Festlegung der Loyalitätsobliegenheiten in der Grundordnung macht die Kirche von ihrem Selbstbestimmungsrecht Gebrauch. Dabei bleibt es grundsätzlich der Kirche überlassen, so das Bundesarbeitsgericht in seiner jüngsten Rechtsprechung vom 08. September 2011, verbindlich zu bestimmen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Einrichtung erfordert, welches die zu beachtenden Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre sind und welche Loyalitätsverstöße aus kirchenspezifischen Gründen als schwerwiegend anzusehen sind.

Art. 4 der Grundordnung nimmt dabei eine Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten vor. Während bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich ist, wird von nicht katholischen Mitarbeitern lediglich erwartet, dass sie das Evangelium achten und dazu beitragen, seine Werte in der Einrichtung zur Geltung zu bringen. Auch bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten wird hinsichtlich der Folgen differenziert und die Interessen der Betroffenen abgewogen. Die Maßnahmen reichen vom Mitarbeitergespräch über eine etwaige Umsetzung bis zur Abmahnung. Erst als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

Die so vorzunehmende Abwägung verstößt auch nicht gegen das Diskriminierungsverbot. Es entspricht § 9 AGG und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte. Welche kirchlichen Grundverpflichtungen bedeutsam sein sollen, richtet sich allein nach den von der katholischen Kirche anerkannten Maßstäben und ist durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich garantiert. Das Bundesarbeitsgericht hat sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der fortwährende Wandel der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gerade keinen Eingriff in das kirchliche Selbstbestimmungsrecht rechtfertigt. Ein etwaiger gesellschaftlicher Trend, wie die Fraktion „Die Linke“ es behauptet, darf da-

her gerade nicht als Maßstab für die Gewähr einer Verfassungsgarantie herangezogen werden. Eine Festschreibung im Kündigungsschutzgesetz und damit eine Definition der Loyalitätsobliegenheit seitens des Staates würde gegen Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV verstoßen.

5. Die deutsche Umsetzung europäischen Rechts in § 9 AGG ist ausreichend

Die Fraktion "Die Linke" fordert, dass im Hinblick auf die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG eine Einschränkung der Aufhebung des Diskriminierungsverbotes nach § 9 AGG seitens des Gesetzgebers vorgenommen werden soll.

Die Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland wird im Europäischen Recht nicht in Frage gestellt. Das grundgesetzlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gilt europaweit. Dies ist auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem die Gleichbehandlungsrichtlinie ins nationale Recht umgesetzt worden ist, deutlich in Art. 9 AGG zum Ausdruck gebracht worden. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) erkennt in seiner Rechtsprechung den Spielraum der Mitgliedsstaaten zur Bestimmung ihres Staats-Kirchen-Verhältnisses an. Im Einzelfall, so fordert er, soll eine stärkere am Einzelfall orientierte, nachvollziehbare Abwägung der widerstreitenden rechtlich geschützten Interessen vorgenommen werden. Die Durchführung einer solchen umfassenden Abwägung ist für den katholischen Bereich durch Art. 4 der Grundordnung für den Dienstgeber verbindlich vorgeschrieben. Je nach Tätigkeit muss sie mit unterschiedlichem Begründungs- und Abwägungsaufwand erfolgen. Die Entscheidung, ob und inwieweit sie im Hinblick auf ihren Auftrag ihren Mitarbeitern besondere Loyalitätspflichten auferlegt, obliegt, wie im nationalen Recht, den Kirchen und ist durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützt. Die Aufhebung des Diskriminierungsverbotes in Art. 9 AGG ist insoweit europarechtskonform und mit dem Verfassungsschutz der Kirchen vereinbar.