

**Stellungnahme**  
**des**  
**Kommissariats der deutschen Bischöfe**  
**- Katholisches Büro in Berlin -**

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs 17/5523) – Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken

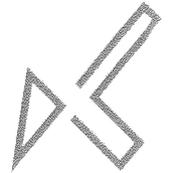
anlässlich der Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 26.03.2012

---

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

**Grundlagen und Wesen des kirchlichen Dienstes**

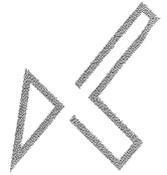
1. Kritiker des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts gehen – so auch in dem Antrag der Fraktion DIE LINKE - gerne von der Feststellung aus, dass sich kirchlich-caritative Träger auf dem Sektor der Sozialleistungen, der sich in den letzten Jahren zum Sozialmarkt entwickelt habe, zunehmend wie alle übrigen 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 großzügigster 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**

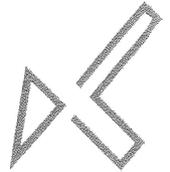
4. Vor diesem Hintergrund geht der Dritte Weg von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Dienstnehmern und Dienstgebern aus. Er dient nicht dazu, etwaige Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern zu verschleiern, sondern erhebt den Anspruch, die 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 beitre-



ten 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 Arbeitskampfmaßnahmen 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 Arbeitsrechtliche 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)).

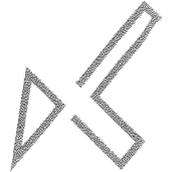


### **Dritter Weg: hohe Tarifbindung und gute Vergütungsstruktur**

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 verfasst-kirchlichen 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 massivem 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

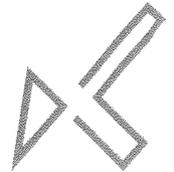


Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens eröffnet. Deshalb sollte auch nach Wegen – unter Beteiligung der Akteure des Dritten Weges - gesucht werden, wie der Wettbewerb unter Beachtung der Besonderheiten und Eigenarten dieses Bereichs angemessen gestaltet werden kann.

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**

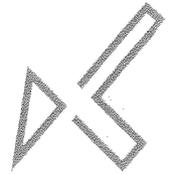
14. Die Bischöfe haben sich in der Vergangenheit wiederholt gegen dieses regelwidrige Verhalten ausgesprochen und die konsequente Einhaltung der rechtlichen Vorgaben angemahnt. Um missbräuchlichen Ausgründungen entgegenzuwirken, hat die Deutsche Bischofskonferenz im Juni 2011 eine Änderung der „Grundordnung“ 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 Entleiherbetrieb 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 Anspruch nehmen können, ist unzutreffend. Es gibt eine unabhängige kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit über zwei



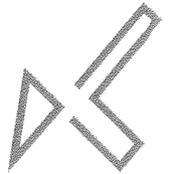
Instanzen, ihre Zuständigkeit ist jedoch auf Streitigkeiten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts beschränkt.

### **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 Beschwerdenummer 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 Beschwerdenummer 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).

Berlin, den 16.03.2012