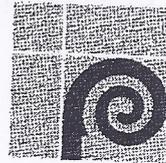


VERBAND DER DIÖZESEN DEUTSCHLANDS
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS



Stadt Oldenburg
Herrn Oberbürgermeister
Prof. Dr. Gerd Schwandner
26105 Oldenburg

Handwritten: 1

Stadt Oldenburg (Gleich) Büro des Oberbürgermeisters EINGANG	01/01
22. APR. 2014	
Antwortantwort für OS	
Betreff für OS	
Antwort an OS zur Kenntnis	
23.4.10.02	

Kaiserstraße 161
53113 Bonn

Postanschrift
Postfach 29 62
53019 Bonn

Ruf 0228-103-0
Direkt 0228-103-271
Fax 0228-103-371
e-mail: vdd@dbk.de

AZ: G 6144/14 - Fuhr/mm

Bonn, den 17. APR. 2014

G. Fabantglied

Sehr geehrter Herr Professor Schwandner,

in Ihrem Schreiben vom 27. März 2014 haben Sie dem Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Reinhard Kardinal Marx, die Resolution des Rats der Stadt Oldenburg, die an Frau Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel adressiert war, zugeleitet. Kardinal Marx bat mich, zu dieser Resolution Stellung zu beziehen.

Sie informieren mich darüber, dass der Rat der Stadt Oldenburg in seiner Sitzung am 03. Februar 2014 mehrheitlich eine Resolution, die das kirchliche Arbeitsrecht betrifft, beschlossen habe. Der Rat der Stadt Oldenburg fordert in einer Resolution den Bundesgesetzgeber auf, den § 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu ändern und den § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu streichen. Diese Forderung wird in der Resolution im Wesentlichen damit begründet, dass das Sonderrecht der Kirchen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts die Arbeitnehmerrechte erheblich beschränke und für die 1,2 Millionen Beschäftigten in den Kirchen nicht hinnehmbar sei.

Der Rat der Stadt Oldenburg verkennt bei seinem rechtspolitischen Vorstoß, dass die speziellen Regelungen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts im Bereich der Kirchen nicht aus dem einfachen Bundesrecht, etwa dem AGG oder dem BetrVG, resultieren, sondern sich aus den Vorgaben des Grundgesetzes ergeben. Die Kirchen haben über Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 137 ff. Weimarer Reichsverfassung (WRV) das verfassungsmäßig verankerte Recht, ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln und zu verwalten. Dazu gehört nicht nur die Organisation der spezifisch kirchlichen Ämter, sondern die Organisation aller kirchlichen Dienste. Das Bundesverfassungsgericht hat in jahrzehntelanger ständiger Rechtsprechung anerkannt, dass alle den Kirchen zugeordnete Einrichtun-

gen, mit denen die Kirche nach ihrem Selbstverständnis ein Stück „Auftrag der Kirche in dieser Welt“ wahrnimmt, durch Art. 137 Abs. 3 WRV geschützt sind. Das bedingt nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts eine Rücksichtnahme auf die Besonderheiten der Tätigkeit der Kirchen auf allen betroffenen Gebieten des staatlichen Rechts. Die in der Resolution zitierten Vorschriften – § 9 AGG und § 118 Abs. 2 BetrVG – sind einfachgesetzliche Ausprägungen dieses geltenden Verfassungsrechts, ihre Abschaffung durch den Bundesgesetzgeber wäre deshalb ein Verstoß gegen das Grundgesetz und damit rechtswidrig. Wollte der staatliche Gesetzgeber das von der Mehrheit des Rats der Stadt Oldenburg intendierte Ziel tatsächlich erreichen, müsste der Verfassungsgeber mit der erforderlichen qualifizierten Mehrheit zunächst das Grundgesetz ändern.

Abgesehen davon, dass die Initiative des Rats der Stadt Oldenburg grundlegende Vorgaben unserer Verfassung nicht zu kennen scheint, sind die Ausführungen in der Resolution durch tendenziöse Ungenauigkeiten, Verkürzungen und Fehlwahrnehmungen geprägt. So suggeriert zum Beispiel der Hinweis in der Resolution, dass das Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG in kirchlichen Einrichtungen keine Anwendung finde, ein völliges Fehlen betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen im kirchlichen Dienst; sie enthält damit eine unzulässige und sinnenstellende Verkürzung der rechtlichen und tatsächlichen Situation. Es wird verschwiegen, dass die Kirchen eigene Mitarbeitervertretungsordnungen erlassen haben, die ihren Mitarbeitern vergleichbare Mitbestimmungsrechte gewähren wie das staatliche Betriebsverfassungsgesetz oder die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst der katholischen Kirche richtet sich nach der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Nach der MAVO ist in jeder Einrichtung sicherzustellen, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird, soweit die formellen Mindestvoraussetzungen vorliegen. Im Gegensatz zur Situation in weltlichen Betrieben weist der kirchliche Dienst eine sehr hohe Dichte an Mitarbeitervertretungen auf. Während die Betriebsratsdichte im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes im Bereich von fünf bis 50 Mitarbeitern bei rund sieben Prozent, im Bereich von 51 bis 100 Mitarbeitern bei etwa 37 Prozent 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. Faktisch sind die Mitarbeiterinteressen mit Blick auf den Arbeitnehmerschutz deutlich besser gewahrt als im weltlichen Bereich. Betriebliche Mitbestimmungsrechte bieten im Kern gleichwertige, größtenteils wortlautidentische Beteiligungsrechte wie die vergleichbaren

Mitbestimmungsgesetze im weltlichen Bereich. In bestimmten Einzelaspekten gewährt das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht sogar ein höheres Mitbestimmungsniveau als das weltliche Betriebsverfassungsrecht. So sieht beispielsweise 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 (vgl. § 34 Abs. 2 Nr. 3 Rahmen-MAVO). Damit will der kirchliche Gesetzgeber Missbräuche im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung unterbinden, die durch die Liberalisierung des Zeitarbeitsrechts entstanden sind. Ein vergleichbares Zustimmungsverweigerungsrecht zur Verhinderung dauerhafter und substituierender Leiharbeit kennen weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Personalvertretungsrecht.

Durch den schlichten Hinweis in der Resolution, dass den kirchlichen Mitarbeitern das Streikrecht versagt sei, wird die Tatsache unterschlagen, dass die Kirchen ein eigenes, kirchengemäßeres Modell der Tariffindung entwickelt haben – den sog. Dritten Weg. In paritätisch besetzten Kommissionen verhandeln Vertreter von Dienstgebern und Dienstnehmern über die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Dienstverhältnissen. Beschlüsse in den Kommissionen benötigen mindestens eine Zweidrittel- bzw. Dreiviertel-Mehrheit. Alle Dienstgeber sind an die in den Kommissionen ausgehandelten Ergebnisse gebunden. Diese Abschlüsse können, anders als die Tarifverträge auf dem Zweiten Weg, nicht gekündigt, Änderungen nur unter der Mitwirkung der Dienstnehmer durch eine qualifizierte Mehrheit auf dem Verhandlungsweg erreicht werden. Schlichtungskommissionen mit neutralem Vorsitz sorgen dafür, dass eine Partei eine notwendige Verhandlung weder aussitzen noch dass es zu einem dauerhaften Stillstand in den Verhandlungen kommen kann. Dieses dem kirchlichen Auftrag entsprechende Verfahren des Dritten Weges gewährleistet, dass ein angemessener Interessenausgleich stattfindet und die Dienstgeberseite nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen kann. Arbeitskämpfungsmittel wie Streik und Aussperrung passen nicht zu diesem auf Konsensfindung aufgebauten System und sind daher nicht vorgesehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 20. November 2012 den Dritten Weg in seinem Streikverbotsurteil ausdrücklich als gleichwertige Alternative zum Tarifvertragsmodell anerkannt und Arbeitskämpfmaßnahmen im kirchlichen Dienst für unzulässig angesehen, wenn bestimmte Vorgaben beachtet werden. Der Dritte Weg ist nicht nur rechtskonform und verfassungsgemäß, sondern hat sich auch in der Praxis der katholischen Kirche bewährt. Mindestens 90 Prozent der kirchlich-katholischen Einrichtungen wenden Arbeitsvertragsregelungen an, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind. Auf dem Zweiten Weg wäre eine so hohe Tarifbindung kirchlicher Einrichtungen kaum zu erreichen. Tatsächlich unterliegt ein beträchtlicher Teil der auf dem Gesundheits- und Sozialmarkt tätigen privat gewerblichen oder freigemeinnützigen Arbeitgeber keiner Tarifbindung. Der geringe Organi-

sationsgrad der Beschäftigten in Gewerkschaften bzw. der Unternehmen in Arbeitgeberverbänden steht einer Tarifbindung häufig entgegen. Das in den arbeitsrechtlichen Kommissionen der katholischen Kirche ausgehandelte Vergütungsniveau liegt in der Regel über dem, was im nichtkirchlichen Bereich aufgrund von Tarifverträgen der gewerblichen Wirtschaft bzw. von individuellen Verträgen gezahlt wird. Es entspricht im Wesentlichen dem Niveau der Tarifverträge im öffentlichen Dienst, obwohl diese in weiten Teilen des sozialen Dienstleistungssektors keine „Leitwährung“ mehr darstellen.

Leider enthält die Resolution auch im Hinblick auf das individuelle Arbeitsrecht zahlreiche Unstimmigkeiten: So wird zum Beispiel suggeriert, dass nichtchristliche oder konfessionslose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen nicht beschäftigt werden könnten. Das entspricht weder der rechtlichen noch der tatsächlichen Wirklichkeit in der katholischen Kirche. Artikel 4 der Grundordnung formuliert ausdrücklich bestimmte Loyalitätserwartungen, die nicht nur an katholische Beschäftigte adressiert sind, sondern auch die nicht katholischen christlichen sowie die nichtchristlichen Mitarbeitenden im Blick haben. Zutreffend ist, dass die Kirche mit ihrer Caritas aufgrund ihres Selbstverständnisses bestimmte Anforderungen an die persönliche Lebensführung (Loyalitätsobliegenheiten) stellt. Aus Gründen der Glaubwürdigkeit können daher Kündigungen, die sich auf die Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer stützen, grundsätzlich gerechtfertigt sein. Wer sich in seiner Lebensweise nicht an kirchlichen Grundüberzeugungen orientiert, kann diese nicht wirksam vertreten. Ließe es die Kirche zu, dass ihre Arbeitnehmer gegen die tragenden Grundsätze der kirchlichen Moral- und Sittenlehre verstießen oder diese öffentlich in Frage stellten, liefe sie Gefahr, dass in der Öffentlichkeit der Eindruck entsteht, die Kirche selbst messe ihren Wertvorstellungen keine allzu große Bedeutung mehr zu. Zu beachten ist aber, dass die Grundordnung bei einem Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten ein differenziertes System von Reaktionen vorsieht und im Einklang mit deutschem und europäischem Recht eine strikte Einzelfallbetrachtung anordnet. Kündigungen bei Loyalitätsverstößen sind in der Praxis nicht die Regel, sondern im Sinne des Ultima-ratio-Prinzips die absolute Ausnahme. Soweit in der Resolution die Situation der wiederverheiratet geschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angesprochen wird, darf ich Ihnen versichern, dass diese Problematik allen Bischöfen am Herzen liegt. Auch und gerade der arbeitsrechtliche Umgang mit dem Problem ist in den letzten Wochen in den Gremien der Bischofskonferenz immer wieder ausführlich erörtert worden. Es gibt auch konkrete Überlegungen zu einer Änderung der entsprechenden Vorschriften der Grundordnung. Allerdings ist die Diskussion noch in vollem Gange und keineswegs abgeschlossen. Ob es gelingen wird, den pastoralen sowie den arbeitsrechtlichen Umgang mit wiederverheiratet Geschiedenen auf eine neue Grundlage zu stellen, kann daher zurzeit nicht beantwortet werden.

Die Anforderungen der Kirchen an die persönliche Lebensführung ihrer Arbeitnehmer stehen im Einklang sowohl mit dem Recht der Europäischen Union als auch mit der Europäischen Menschenrechtskonvention. Sie stehen insbesondere nicht im Widerspruch zu der Europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie, weil diese in Art. 4 der RL 2000/78/EG den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes ausdrücklich Rechnung trägt. Seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon ist die besondere rechtliche Stellung der Kirchen und religiösen Vereinigungen nunmehr auch auf primärrechtlicher Ebene abgesichert. Nach Art. 17 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) achtet die Union den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten genießen und beeinträchtigt ihn nicht. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg hat in mehreren Urteilen aus jüngerer Zeit das System des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts im Grundsatz bestätigt. Der Gerichtshof attestierte Deutschland, dass mit der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Möglichkeit der Überprüfung durch das Bundesverfassungsgericht ein funktionierendes Rechtsschutzsystem besteht, mit dem die Verpflichtung zum gerichtlichen Schutz vor möglichen Verletzungen der Menschenrechtskonvention durch Kündigungen erfüllt ist. Dieses funktionierende System garantiert im Grundsatz einen angemessenen Ausgleich zwischen den Grundrechten der kirchlichen Arbeitnehmer und dem verfassungsrechtlich verankerten Recht der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln.

Mit freundlichen Grüßen



P. Dr. Hans Langendörfer SJ