Kirchliches Arbeitsrecht: entweder ganz oder gar nicht

Die Bischöfe haben den Geltungsbereich der Grundordnung geändert. Damit wurde einem Urteil der Apostolischen Signatur entsprochen. Zudem soll mangelnder Tariftreue entgegengewirkt werden. Nun ist es an den Rechtsträgern, die Grundordnung zu übernehmen.

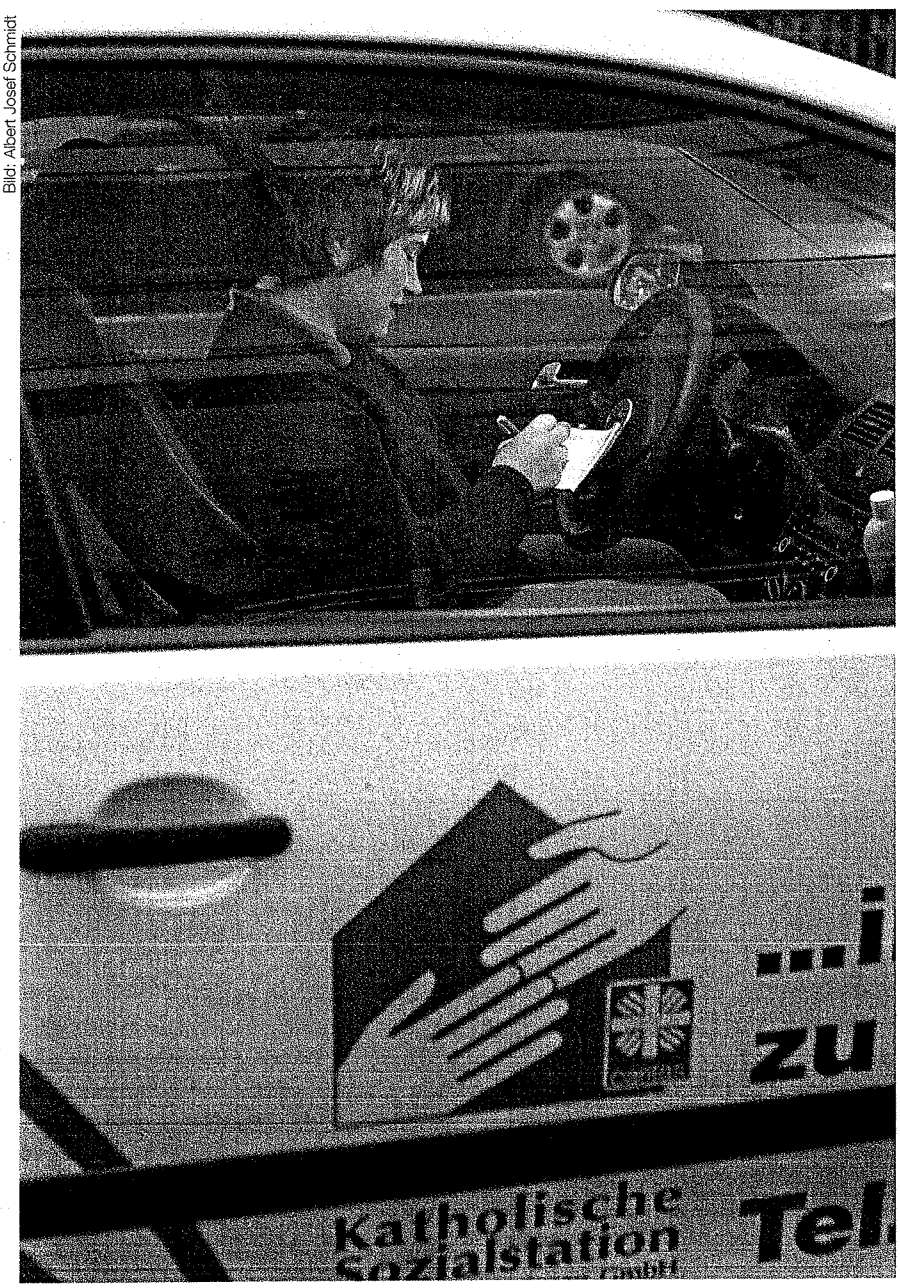

Bild: Albert Josef Schmidt

Wo „Caritas" draufsteht, muss das kirchliche Arbeitsrecht gelten.

Heinz-Josef Kessmann

NACHDEM ES IM vergangenen Jahr eine intensive Diskussion unter Fachleuten über eine mögliche Veränderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" gegeben hat[1], haben die deutschen Bischöfe mit einstimmigem Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 20. Juni 2011 den Artikel 2 der Grundordnung geändert. In der Folge wurde diese Änderung vom jeweiligen Ortsbischof für sein Bistum in Kraft gesetzt.

Diese Änderung in Artikel 2 betrifft den Geltungsbereich der Grundordnung. Durch die Neufassung ist nun klargestellt, dass jeder kirchliche Rechtsträger, der nicht direkt der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Anwendung der Grundordnung in seinen Statuten regeln muss. Zur Übernahme wird den Trägern eine abschließende Frist bis zum 31. Dezember 2013 eingeräumt.

Frist für die Übernahme der Grundordnung beachten

Gleichzeitig stellt die Neufassung von Artikel 2 Abs. 2 klar, dass Träger, die bis zu diesem Datum die Grundordnung für sich

nicht übernommen haben, „im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV" teilhaben. Das heißt, sie können die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechtes nicht länger in Anspruch nehmen.

Hintergrund dieses Beschlusses der deutschen Bischöfe war die vieldiskutierte Entscheidung des Delegationsgerichtes der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010. Dieses Urteil hat deutlich gemacht, dass ein kirchlicher Rechtsträger sich gegen die Anwendung der Grundordnung aussprechen kann, ohne dass er in jedem Fall automatisch seine Anerkennung als katholischer Träger verliert. Der Status als katholischer Rechtsträger ist also nicht automatisch mit der Anwendung der Grundordnung verbunden. Das macht es im Interesse der notwendigen Rechtsklarheit erforderlich, dass jeder Rechtsträger sich verbindlich festlegt.

Gleichzeitig sollte durch diese neue Regelung aber auch der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus dem Bereich des kirchlichen Arbeitsrechtes durch Ausgründungen und mangelnde Tariftreue entgegengewirkt werden.[2] Durch den Verweis auf die Folgen der Nichtübernahme der Grundordnung wird unterstrichen, dass das kirchliche Arbeitsrecht jeweils nur ganz oder gar nicht anzuwenden ist. Die Übernahme der Grundordnung bedeutet also jeweils eine Entscheidung für das gesamte kirchliche Arbeitsrecht – neben den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) und der Kirchlichen Zusatzversorgung auch für die Loyalitätsobliegenheiten nach Artikel 4 der Grundordnung, die Mitarbeitervertretungsordnung und die Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit.

In der Folge der hier skizzierten Veränderungen von Artikel 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes wurden (oder werden) nun alle katholischen Rechtsträger – also auch die Rechtsträger der Caritas – von den bischöflichen Ordinariaten angeschrieben und danach befragt, ob die Grundordnung bereits in ihren Statuten verankert ist und welches Arbeitsvertragsrecht Anwendung findet. Für den Fall der fehlenden expliziten Übernahme der Grundordnung wird auf die Frist bis zum 31. Dezember 2013 zur Veränderung der Statuten (Gesellschaftsvertrag, Satzung oder Ähnliches) hingewiesen.

Eigenständige Entscheidung des jeweiligen Rechtsträgers

Unstrittig ist, dass die Übernahme der Grundordnung eine eigenständige Entscheidung der dafür zuständigen Gremien des jeweiligen Rechtsträgers darstellt. Genauso unstrittig ist, dass die fehlende Übernahme nach geltendem Recht nicht automatisch zur Aberkennung des Status als katholischer Träger führen kann. Nichtsdestotrotz haben aber die Bischöfe durch die konkrete Formulierung der Neufassung der Ordnung deutlich gemacht,

statement

Aus der Kirche heraus handeln

Dass der Dritte Weg so sehr in der Kritik steht, liegt nicht am Dritten Weg an sich, sondern am Ausscheren einiger Dienstgeber aus dem Dritten Weg und dessen selektiver Anwendung. Im Bereich der Caritas und der verfassten katholischen wie evangelischen Kirche gibt es kaum Missbräuche. Zwar wollen die gewählten Dienstnehmervertreter(innen) in der katholischen Zentral-KODA mehrheitlich am Prinzip des Dritten Weges festhalten. Gleichzeitig erklären zahlreiche Vorsitzende von Mitarbeitervertretungen aus dem diakonischen Bereich hingegen, dass sie den Dritten Weg für gescheitert halten. Damit einher gehen zahlreiche Auswüchse und Verfehlungen gegen den Dritten Weg im Bereich der Diakonie, in dem neben den AVR auch die Anwendung anderer Tarifverträge erlaubt ist.

Was war geschehen? In den letzten Jahren kam es bei kirchlichen Trägern zu Auslagerungen von einzelnen Arbeitsbereichen, in denen das kirchliche Arbeitsrecht nur selektiv angewendet wird: Das Vergütungssystem wird nach unten unterlaufen und am Streikverbot festgehalten. Doch es muss klar sein: Wer ausgliedert, für den gilt das staatliche Arbeitsrecht, das Betriebsverfassungsgesetz, das Streikrecht und die Organisation der Beschäftigten in Gewerkschaften, die Tarifverträge aushandeln.

Korrekterweise hat der Deutsche Caritasverband (DCV) 2007 als Reaktion auf Auslagerungen tarifpolitische Leitlinien verabschiedet mit der klaren Aussage, dass Ausgründungen oder Ausgliederungen aus tarifpolitischen Gründen nicht zulässig sind. Mit der Änderung der Grundordnung (GO) durch die Deutsche Bischofkonferenz 2011 wird klargestellt, dass nur derjenige Dienstgeber am Dritten Weg teilhaben kann, der sich auf die Prinzipien verbindlich verpflichtet und die Grundordnung ohne Wenn und Aber anwendet. Wenn die Kirche nicht tatenlos zusehen will, wie ihr System unterlaufen wird, muss sie diesen Ankündigungen auch Taten folgen lassen – mit Ausschluss vom Verband bei Nichtanwendung.

Um Missbräuche in den Griff zu bekommen, hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) bei ihrer Synode im Herbst gehandelt und erstmals die Materie in Form eines EKD-Gesetzes, des Arbeitsrechtsregelungs-Grundsätzegesetzes, kodifiziert. Es ist davon auszugehen, dass der vom Rat der EKD gegebene Impuls in die einzelnen Gliedkirchen und in alle Gliederungen der Diakonie hineinwirken wird. Die ersten Einrichtungen, die sich nicht daran hielten, seien bereits aus dem Diakonischen Werk ausgeschlossen worden.

Doch das allein reicht meiner Ansicht nach nicht aus. Für die Akzeptanz des Dritten Weges bei den eigenen Mitarbeiter(inne)n wie auch in Öffentlichkeit und Politik ist ein ausgewogenes kirchliches Arbeitsrecht notwendig, welches die Interessen aller Mitglieder der Dienstgemeinschaft angemessen schützt. Die beiden Kirchen, Caritas und Diakonie sind gefordert, die vorherrschende Kritik aufzugreifen und klar zu beantworten. Beide Kirchen sitzen dabei in einem Boot.

Es gilt, in Mitarbeitervertretungen besser zu investieren. Zwischen Dienstnehmer(inne)n und -gebern muss nicht nur rechtlich eine Parität bestehen, sondern de facto eine Symmetrie von Wissen und Macht. Dies wird vor allem wichtiger, je weniger Tarifverträge und Ergebnisse von Lohnverhandlungen des öffentlichen Dienstes übernommen werden. Auch wird das Schlichtungsergebnis nach einer Nichteinigung in den arbeitsrechtlichen Kommissionen nur dann Akzeptanz finden, wenn es durch eine neutrale Schlichtung gesprochen wird.

Für kirchliche Einrichtungen gilt es, ihren Einsatz für den Nächsten nicht nur in der caritativen Arbeit zu zeigen, sondern vielmehr auch gegenüber den eigenen Beschäftigten. Dienstgeber sollten ihren Vorbildcharakter wahrnehmen, indem sie beispielsweise befristete Arbeitsverhältnisse auf das nötigste Mindestmaß reduzieren oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, indem sie die Familienpflegezeit einführen.

In der Öffentlichkeit werden auch in Zukunft zwei Themen immer wieder zu Diskussionen führen: Loyalitätsobliegenheiten und Streikverbot. Ob zu beidem Veränderungen innerhalb des Dritten Wegs möglich und wünschenswert sind, sollte zumindest einmal innerkirchlich diskutiert werden.

Die positiven Seiten des kirchlichen Arbeitsrechts in der Öffentlichkeit herauszustellen und aufzuzeigen, wie es um die Lohn- und Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst wirklich steht, ist Aufgabe von Kirchen, Caritas und Diakonie.

Die Argumente der Gegner des Dritten Weges schlagen oft fehl und können nicht überzeugen. Für mich ziehe ich das Fazit: Das kirchliche Arbeitsrecht ist nicht Arbeitsrecht zweiter Klasse, es ist ein anderes, den staatlichen oder tarifvertraglichen Regelungen gleichwertiges Arbeitsrecht, das dem Proprium eines besonderen Dienstes Rechnung trägt. Daran sollte man auch in einer profaner werdenden Zukunft festhalten. Dies schließt Änderungen innerhalb des Systems nicht aus. Diese müssen jedoch aus der Kirche heraus erfolgen und nicht von der Politik diktiert werden.

Peter Weiß
Bundestagsabgeordneter der CDU, beurlaubter Mitarbeiter des DCV
E-Mail:
peter.weiss.ma01@bundestag.de

dass sie davon ausgehen, dass diese in der Regel von einem katholischen Träger anzuwenden ist. So lautet der erste Satz von Artikel 2 Abs. 2 wie folgt: „Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31. Dezember 2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen." Auch die Begründung zum Text der Ordnung unterstreicht diesen Verpflichtungscharakter: „Mit der diesbezüglichen Verpflichtung wird die dringende bischöfliche Forderung und Erwartung verrechtlicht, dass alle kirchlichen Rechtsträger die Grundordnung und damit das gesamte Kirchenarbeitsrecht übernehmen und dies in ihrem Statut festlegen." Etwas ausführlicher formuliert es der Brief, den die nordrhein-westfälischen Ordinariate in den letzten Wochen an die Rechtsträger der Caritas geschickt haben: „... ist es den deutschen Bischöfen mit ihrem Beschluss vom 20. Juni 2011 ein wichtiges Anliegen, deutlich zu machen, dass der kirchliche Charakter einer Einrichtung auch in der Gestaltung des Dienstrechtes Ausdruck finden sollte. So berücksichtigen die im Rahmen der Grundordnung gefundenen Regelungen und ihre Ausformungen zum Beispiel in der MAVO den besonderen Charakter eines Dienstes, der sich auch in der Auffassung der Mitarbeitenden als Teil des christlichen Auftrages der jeweiligen Einrichtung versteht. Damit gehört die Anwendung der Grundordnung zum christlichen Profil der Tätigkeit der kirchlichen Träger. Daher gehen wir davon aus, dass die Gremien der Träger die Anwendung der Grundordnung beschließen."

Allerdings hat es trotz dieser deutlichen Positionierungen bis jetzt noch keine Festlegungen seitens der deutschen Bischöfe gegeben, mit welchen Konsequenzen denn eine Nichtübernahme der Grundordnung nach Ablauf der Frist vom 31. Dezember 2013 sanktioniert werden soll – außer der Tatsache, dass der entsprechende Rechtsträger die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechtes nicht mehr anwenden kann. Deutlicher ist der Deutsche Caritasverband geworden; hier gilt die Verbandsordnung, die in den Richtlinien zur Mitgliedschaft für korporative Mitglieder von diesen ausdrücklich die rechtsverbindliche Übernahme der Grundordnung einfordert. Ebenso kann ein korporatives Mitglied aus der Caritas ausgeschlossen werden, wenn dieses Aufnahmekriterium nicht mehr vollständig erfüllt wird.

Diese Formulierung der Verbandsordnung ist Ausdruck des Interesses der Caritas an einer möglichst großen Klarheit und Verbindlichkeit in der Anwendung der Grundordnung. Aus dieser Sicht ist der durch die Veränderung von Artikel 2 der Grundordnung ausgelöste Prozess der satzungsmäßigen Festschreibung ausdrücklich zu begrüßen. Dabei liegt es auch im Interesse der Caritas, dass diese Übernahme tatsächlich von allen caritativen Rechtsträgern entsprechend umgesetzt

wird; dafür sprechen sowohl caritasinterne als auch allgemeinpolitische Gründe.

Innerverbandlicher Wettbewerb über die Qualität

Caritasintern wird durch eine Übernahme der Grundordnung bei allen caritativen Rechtsträgern sichergestellt, dass – bei einheitlicher Vergütung der Mitarbeitenden – eine Konkurrenz der Träger untereinander nicht auf der Ebene der Personalkosten und damit zulasten der Mitarbeitenden stattfindet. Schon die Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (s. neue caritas Heft 8/2007) haben in Ziffer 5 gefordert, dass der innerverbandliche Wettbewerb über Qualität – und eben nicht durch unterschiedliche Vergütungsregelungen – stattfindet. Verbindliche und einklagbare Einheitlichkeit in dieser Frage ist für die Rechtsträger der Caritas ein gewichti-

statement

Dritter Weg: Klare Grenzen und eindeutige Bekenntnisse sind gefragt

Das System des Dritten Weges ermöglicht eine sehr hohe Tarifbindung kirchlicher Einrichtungen. Mit rund 80 Prozent ist sie in den Einrichtungen der katholischen Kirche wesentlich höher als in den vergleichbaren weltlichen Sektoren. Unbestreitbar ist, dass in den vergangenen Jahren im Bereich der Sozial- und Gesundheitsdienste eine verschärfte Wettbewerbssituation entstanden ist. Diese Entwicklung ist gekennzeichnet durch eine Zunahme privat-gewerblicher Anbieter und den Rückzug vieler kommunaler Träger, insbesondere wegen unzureichender Refinanzierungsmöglichkeiten. Mit dieser Situation sehen sich auch kirchliche Einrichtungen zunehmend konfrontiert.

Gleichwohl liegt das in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelte Vergütungsniveau in der Regel über dem, was im nichtkirchlichen 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. Einige kirchliche Einrichtungen haben auf diesen verschärften Wettbewerbsdruck mit Ausgründungen reagiert, um sich dem Dritten Weg mit seinem vergleichsweise hohen Vergütungsniveau zu entziehen. Diese regelwidrigen Abweichungen vom kirchlichen Tarifrecht beschränken sich auf wenige Einrichtungen.

Die Bischöfe haben sich 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 kirchlichen Grundordnung beschlossen.

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 Mitarbeitervertretungsordnungen 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. Ein vergleichbares Recht kennen die weltlichen Mitbestimmungsordnungen nicht.

Auch im Bereich des Dritten Weges steht eine Änderung bevor: Der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat 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 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 nunmehr ausschließlich an den gewählten Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Vermittlungsausschüssen, eine angemessene Antwort auf alle Tariffragen zu finden.

Erzbischof Dr. Robert Zollitsch
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz
E-Mail: m.kopp@dbk.de

ges Argument. Darüber hinaus sichert die flächendeckende Anwendung der Grundordnung die hohe Tariftreue im Bereich der Caritas und stellt damit eine Voraussetzung für die Akzeptanz des Arbeitsrechts der Caritas auch aufseiten der Mitarbeitenden dar. In diesem Sinne ist die Übernahme der Grundordnung eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die AVR der Caritas sowohl für die Träger als auch für die Mitarbeitenden ihre identitätsstiftende Funktion im Verband behalten.

Aber auch nach außen ist in der aktuellen Debatte um die Zukunft des Dritten Weges eine flächendeckende Übernahme der Grundordnung durch die Rechtsträger der Caritas von hoher Bedeutung. Im politischen Raum ist das Bemühen der Deutschen Bischöfe, durch die Veränderung von Artikel 2 für verbindliche Klarheit in der Frage der Anwendung der Grundordnung zu sorgen, durchaus auf positive Resonanz gestoßen. Gerade der auf Basis der Grundordnung erreichte hohe Stand der Tariftreue auf dem Dritten Weg – durchaus auch im Unterschied zum Zweiten Weg – stellt ein wichtiges Argument gegen die Kritik am Dritten Weg der Kirchen dar. Eine Geschlossenheit der Caritas in dieser Frage würde den Dritten Weg erheblich stärken. Sowohl die aktuellen Äußerungen der Dienstnehmer als auch der Dienstgeber innerhalb der Caritas, aber auch die Tarifpolitischen Leitlinien als Beschluss der Delegiertenversammlung unterstreichen, dass das Regelungsmodell des Dritten Weges als Instrument der Vergütungsfestlegung erhalten bleiben und weiterentwickelt werden soll. Dies wird sich mittelfristig nur dadurch absichern lassen, indem die Rechtsträger jetzt verbindlich die Grundordnung übernehmen.

Mit Blick auf die Ausschlussfrist zum 31. Dezember 2013 ist abschließend allen Trägern zu raten, angesichts von Gremienterminen und Eintragungsfristen die satzungsmäßige Umsetzung baldmöglichst anzugehen.

Anmerkungen

1. *Vgl. z. B. Feldhoff, Norbert: Wer will den Arbeitskampf in der Kirche? In: neue caritas Heft 16/2010, S. 24 ff.*

2. *Vgl. Begründung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Begründung zu Artikel 2, Die deutschen Bischöfe, Nr. 95 A, S. 33.*

Heinz-Josef Kessmann
Diözesan-Caritasdirektor in Münster
E-Mail: kessmann@caritas-muenster.de