



Kirche als Arbeitgeberin – wirklich anders?

Ethischer Anspruch unter Wettbewerbsdruck. Die Kirche als Arbeitgeberin am Beispiel der Caritas

I.

Runder Tisch hier und dort. Vermittlungsverfahren bei Groß- und Kleinprojekten. Immer mehr machen wir die Erfahrung, dass solche Verfahren gewünscht, gefordert und auch durchaus erfolgreich eingesetzt werden. Dahinter steht bei vielen Menschen der Wunsch, Konflikte „gewaltfrei“ auszutragen und statt „Kampf“ das Gespräch und den Konsens zu suchen.

Nichts anderes, das sage ich aus Überzeugung und trotz aller Schwächen die es gibt, will die Kirche und ihre Caritas schon seit einigen Jahrzehnten mit dem Dritten Weg. Der Dritte Weg ist eine vollwertige Alternative zu anderen Wegen der Normsetzung im kollektiven Arbeitsrecht und damit zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Dies halte ich für ein positives gesellschaftliches Beispiel.

Selbstkritisch merke ich an, dass dieses Modell vielfach nicht konsequent gelebt und umgesetzt wird. Es gibt Rechtsträger die den Dritten Weg nicht praktizieren, den Zweiten Weg nicht wollen und möglichst „unauffällig“ den ersten Weg praktizieren.

II.

Etwa 500.000 Menschen arbeiten in 24.000 Einrichtungen und Diensten, die der Caritas bundesweit angeschlossen sind. Hinzu kommen noch etwa 50.000 Auszubildende, Schüler, Berufspraktikanten, bisherige Zivildienstleistende und Freiwillige im Sozialen Jahr (Quelle Zentralstatistik DCV, 2008). Diese sind Mitarbeitende bei rechtlich selbst- und eigenständigen Rechtsträgern und nicht des Deutschen Caritasverbandes, denn dieser ist kein „Konzern“ sondern ein Verband von Gliederungen und Mitgliedern.

III.

„Gemäß dem Leitbild des Deutschen Caritasverbandes handelt die Caritas unternehmerisch. Um ihren kirchlichen und gesellschaftlichen Auftrag erfüllen zu können, müssen sie (die Unternehmen) auch unternehmerisch handeln. Sie handeln auf einem Markt, der durch einen Wettbewerb mit starker staatlicher Rahmensetzung und Regulierung geprägt ist, entwickeln neue Angebote und Produkte, verbessern stetig ihre Leistungserbringung und gehen im Interesse hilfeschender und notleidender Menschen unternehmerische Risiken ein. Durch grundlegende Änderungen der politischen Rahmenbedingungen und der Finanzierungsformen ist im Sektor der sozialen Dienstleistungen, der bislang von öffentlichen Anbietern und der freigemeinnützigen Wohlfahrtspflege dominiert war, der Wettbewerb verstärkt und der Markt erweitert worden. Die Teilnahme der Unternehmen der Caritas an diesem Marktgeschehen trägt zur Pluralität der Leistungsangebote und zur Sicherung von deren Qualität bei. Ebenso wie andere Träger der freien Wohlfahrtspflege sehen sich die Unternehmen der Caritas durch den verstärkten Wettbewerbsdruck und die zurückgehende öffentliche Finanzierung großen Herausforderungen gegenüber. Dieser Veränderungsprozess macht ein offensives Handeln der Unternehmen und der verbandlichen Caritas im Wettbewerb erforderlich.“ (Abschn. A Leitlinien unternehmerisches Handeln).

In den „Leitlinien für unternehmerisches Handeln in der Caritas“ von 2008 sind die *theologisch-ethischen Perspektiven, die Unternehmen der Caritas als Akteure im Sozialstaat und die Prinzipien unternehmerischen Handelns* sowie in 15 Punkten die *konkreten Handlungsoptionen* beschrieben.

Die Kernaussagen zum theologisch – ethischen Anspruch sind:

„Die Unternehmen der Caritas sind Teil der katholischen Kirche und ihrer Sendung. Sie erfüllen eine Grundfunktion der Kirche, denn in der Einheit von Liturgie, Verkündigung und Caritas realisiert sich die Kirche als Ganzes. „

„Die Unternehmen der Caritas sind Teil der verbandlichen Caritas, ihre ehrenamtlich und beruflich tätigen Mitarbeitenden handeln im kirchlichen Sendungsauftrag.“

„Die Unternehmen der Caritas bieten als kirchliche Dienste und Einrichtungen soziale Leistungen für Menschen in verschiedenen Lebenslagen an. Sie arbeiten im Rahmen der jeweiligen gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen.“

„Der Dienst der Caritas ist ein christliches Tatzeugnis“, das auch durch die Unternehmen der Caritas zum Ausdruck kommt.

„Dienstgeber und Dienstnehmer erfüllen in der Dienstgemeinschaft gemeinsam den kirchlichen Auftrag im Vertrauen auf die Führung Gottes“.

„Die Unternehmen der Caritas sind Teil der „pilgernden und suchenden Kirche“ in der Welt und damit Orte der Erfahrbarkeit der Nähe Gottes.“

Die Dienstgemeinschaft ist Teil der Unternehmenskultur. *„Diese Dienstgemeinschaft wird dann lebendig, wenn sie von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Achtsamkeit und wechselseitiger Solidar- und Lernbereitschaft sowie von Partizipation und Transparenz getragen ist. Unternehmen der Caritas stellen die Bedürfnisse der Klient(inn)en in den Mittelpunkt. Sie berücksichtigen dabei die Bedürfnisse der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Die Mitarbeiterorientierung bedeutet, dass die Mitarbeiter(innen) im Rahmen und im Geiste der Mitarbeitervertretungsordnung einen Anspruch auf die Mitgestaltung der Entwicklungsprozesse im Unternehmen haben.“*

„Entscheidend ist, ob die Unternehmenskultur Raum und Möglichkeit für die Erfahrung der Nähe Gottes gibt. Dies zeigt sich z. B. in Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeitenden unabhängig von Funktion und Leistung, in

Verständigungsbereitschaft und gegenseitiger Offenheit, im gegenseitigen Mittragen von belastenden Lebenssituationen und Konflikten.“

„Die verbandliche Caritas und damit auch die Unternehmen der Caritas verstehen sich in dem je eigenen Zusammenhang als Dienstleister, Solidaritätsstifter und Anwalt. Sie fördern die selbstbestimmte Teilhabe der Menschen und geben Hilfe zur Selbsthilfe.“ (vgl. Teil A I, Leitlinien unternehmerisches Handeln).

Vor diesem Hintergrund und auf der Grundlage des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen und damit auch ihrer Caritas gestaltet die Caritas ihr Arbeitsrecht, auf das ich nun im Weiteren eingehen werde.

IV.

Staatskirchenrechtliche Grundlage für eigenständige Gestaltungen der Kirchen ist Artikel 140 Grundgesetz, der in diesem Zusammenhang auf Artikel 137 Absatz 3 Satz 1 der Weimarer Reichsverfassung verweist. *Danach ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze.* Dieses verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht schafft den Kirchen gegenüber dem Staat einen unantastbaren Freiheitsbereich, der das Recht gewährt, die eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln.

Im Vertrag von Lissabon wird Bezug auf die sog. Amsterdamer Kirchenerklärung von 1997 genommen. Dort heißt es: *„Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen und beeinträchtigt ihn nicht.“*

Bezogen auf das Arbeitsrecht bedeutet dies, dass die Kirche und ihre Caritas auf der Grundlage ihres Selbstverständnisses die persönlichen Anforderungen an die einzelnen Arbeitnehmer (Loyalitätsobliegenheiten), die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse (Individualarbeitsrecht) und die Beteiligungsrechte der Mitarbeiterschaft in Belangen der Einrichtung (Kollektives Arbeitsrecht) ordnen können.

V.

Die Kirche mit ihrer Caritas hat aufgrund des Selbstverständnisses bestimmte Anforderungen an die persönliche Lebensführung (Loyalitätsobliegenheiten). Aus Gründen der Glaubwürdigkeit sind Kündigungen, die sich auf die Verletzung von Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer stützen, gerechtfertigt. Wer sich in seiner Lebensweise nicht an kirchlichen Grundüberzeugungen orientiert, kann diese nicht wirksam vertreten. Im Übrigen gibt es bei einem Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten keinen Kündigungsautomatismus, sondern die Grundordnung sieht hierzu ein differenziertes System von Reaktionen des Dienstgebers vor, das im Einklang mit deutschem und europäischem Recht eine Einzelfallbetrachtung anordnet.

Die Anforderungen der Kirchen an die persönliche Lebensführung ihrer Arbeitnehmer stehen im Einklang mit dem Recht der Europäischen Union und der Europäischen Menschenrechtskonvention. Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg hat in mehreren Urteilen aus jüngster Zeit das System des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts im Grundsatz bestätigt.

VI.

Die Kirche hat ein eigenes Arbeitsrechtssystem geschaffen, um ihr Wesen und ihre Eigenart zu wahren und gleichzeitig die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst sicher zu stellen. Dieses System wird als Dritter Weg bezeichnet. Danach werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse durch paritätisch besetzte Kommissionen nach kircheneigenen Ordnungen festgelegt.

Der Dritte Weg geht von den Grundsätzen eines partnerschaftlichen und kooperativen Miteinanders von Arbeitnehmern und von Arbeitgebern, 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.

Der Vorteil des Konsensprinzips besteht darin, dass die Stimme jedes Einzelnen großes Gewicht hat und gehört werden muss. Konsensentscheidungen zeichnen sich durch eine stark an der Sache selbst und am Gesamtziel orientierten Diskussionsstil aus. Die Prozesshaftigkeit der Entscheidungsfindung bekommt dadurch ein höheres Gewicht. Ein Konsensprinzip einigt und zeichnet ein hohes gegenseitiges Vertrauen aus, trotz unterschiedlicher Meinungen am gleichen Ziel zu arbeiten.

Die tragenden Bestandteile bzw. Elemente des Dritten Weges sind der *Grundsatz der Parität*, also ein Kräftegleichgewicht zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Arbeitgeber in der Kommission, das *Konsensprinzip bei der Beschlussfassung*, in dem Ergebnisse einer Kommission einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen, *die Legitimation der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden*, die durch Wahl in Form von Urwahlen oder mittelbar durch Wahl der Mitarbeitervertretungen erfolgt, *die Regelungen über den weisungsunabhängigen Status der Arbeitgebervertreter*, *die Regelungen über die Anforderungen an die Mitglieder der Kommission*, insbesondere über die *Wählbarkeit* und das *Vermittlungsverfahren* (im Caritasbereich mit Zwangsschlichtung) als Äquivalent für Streik und Aussperrung.

Der Dritte Weg erfolgt in Abgrenzung zu einem aus sozialem ethischen Gründen nicht akzeptablen, ersten Weg, in dem der Inhalt der Dienstverhältnisse einseitig durch Leitungsorgane festgelegt wird. Ebenso schließt die Kirche auch die Gestaltung der Dienstverhältnisse auf einem zweiten Weg durch den Abschluss von Tarifverträgen aus, weil Arbeitskämpfe mit der Möglichkeit von Streiks und Aussperrungen, als Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes und der gemeinsamen Verantwortung für den Auftrag der Kirche, nicht zu vereinbaren sind.

Durch das kircheneigene Arbeitsrechtssystem werden alle Mitarbeitenden über ihre Mitarbeitervertretungen mittelbar bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen einbezogen.

Im Caritasbereich regeln die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers sowie des Arbeitgebers. Die AVR legen die Arbeitsbedingungen verbindlich fest.

Die Tarife der Mitarbeitenden in Kirche und Caritas orientieren sich in ihrer Höhe an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.

Die Vergütung bei der Caritas liegt in der Regel über denjenigen, die im nichtkirchlichen Bereich aufgrund von Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gezahlt werden. Damit dieser Abstand nicht noch größer wird, haben sich die Kirchen für die Festsetzung eines Mindestlohns für ungelernete Hilfskräfte in der Pflege eingesetzt. Beispielsweise liegt bei der Caritas der Lohn für ungelernete Hilfskräfte in der Pflege um rund 30 Prozent höher als der staatliche Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro (West).

Gerade das im Dritten Weg erreichte Lohn- und Gehaltsniveau wird den Einrichtungen der Caritas aber von den Kostenträgern immer wieder vorgehalten: Sie seien wegen der im Vergleich mit den nichtkirchlichen Trägern zu hohen Vergütungen zu teuer. Nicht die kirchlichen Einrichtungen haben ein Interesse an einer Absenkung der Löhne; sie stehen aber unter massivem Druck der Kostenträger.

VII.

Zu der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gehört auch die Entscheidung der Kirche, in welcher Weise die Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst in Angelegenheiten der Einrichtung, die ihre Interessen berühren, mitwirken

und mitbestimmen. Deshalb gelten weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Personalvertretungsgesetze. Die Beteiligung der Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst 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 Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes liegt die Betriebsratsdichte bei unter 30 Prozent, im Bereich der Caritas (mit mehr als 50 Mitarbeitenden?) bei 65 Prozent der Einrichtungen.

Eine unabhängige kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit über zwei Instanzen garantiert einen effektiven Rechtsschutz in allen Streitigkeiten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts. Bei Streitigkeiten im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts können die Kirchlichen Arbeitsgerichte angerufen werden.

VIII.

Die Kirche und ihre Caritas stehen mit ihrem Arbeitsrecht möglicherweise an einem Scheideweg. Es gilt den Dritten Weg konstruktiv und innovativ weiter zu entwickeln. In erster Linie sind es die sog. „hausgemachten Probleme“ die den Dritten Weg gefährden und die die Kirche und Caritas als Institution, d. h. als Arbeitgeber angreifbar machen.

Der Deutsche Caritasverband - insbesondere als Ordnungsgeber - hat in mühevoller Arbeit in den zurückliegenden fünf Jahren das Ordnungsrecht so weiter entwickelt, dass die zu vereinbarenden Tarife zukunftsfähig sein können. Die gültige Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission ermöglicht die Gestaltung auf Bundesebene und Regionalebene. Selbst innerhalb der Regionen ist eine Differenzierung nach sog. „Teil-Regionen“ und nach Sparten möglich. Wichtig und unverzichtbar, weil es ein Wesensmerkmal des Dritten Weges ist, ist das Zustandekommen solcher tariflicher Regelungen in paritätisch besetzten Kommissionen und nach dem

Konsensprinzip. Die Arbeitsrechtliche Kommission kann sich an anderen Tarifen die es in unserem Land gibt orientieren.

Diese moderne zukunftsfähige Tarifgestaltungsmöglichkeit wurde vom Ordnungsgeber eingerichtet um möglichst auf alle Rahmenbedingungen die unseren Diensten und Einrichtungen unterliegen eingehen zu können. Diese sind die Bedingungen der Refinanzierung durch die Sozialleistungsträger sowie die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Situation in der jeweiligen Region.

Diese Rahmenbedingungen zur der tariflichen Gestaltung erfordern jedoch die Bereitschaft der Kommissionen diese Instrumente zu wollen und zu nutzen, die ernsthafte Auseinandersetzung mit den Vergütungsbedingungen der Mitbewerber in dem jeweiligen Tätigkeitsfeld und damit die Gestaltung eines Tarifs der diese Rahmenbedingungen berücksichtigt. Wenig hilfreich ist, möglichst bundesweit und bundeinheitlich Tarife durchzusetzen, weil diese vielfach nicht die Realität vor Ort widerspiegeln. Dies wiederum setzt Sachkenntnis und Vernunft bei den Kommissionsmitgliedern, zwei weitere Elemente des Dritten Weges, voraus.

Diese Erwartung, die die Träger von Diensten und Einrichtungen an die Kommissionen, insbesondere auch an die Dienstnehmervertreter haben, setzt andererseits voraus, dass die Transparenz über die finanzielle und wirtschaftliche Situation der Dienste und Einrichtungen spürbar verbessert wird, auch das ist ein weiteres Element des Dritten Weges. Dass es daran vielfach hapert und sich zu Recht Mitarbeitervertreter nicht ernst genommen fühlen ist richtig.

Ein weiteres Problem, das den Dritten Weg in seiner Gesamtheit gefährdet, ist die Ausgliederung von Arbeitsbereichen. Im Einzelfall mag die Ausgliederung aus unternehmerischer Sicht sinnvoll und notwendig sein, sei es aus Gründen der Spezialisierung, des besseren Know how eines anderen Anbieters u. dgl. Nicht akzeptabel ist die Ausgliederung von einzelnen Arbeitnehmern aus tariflichen Gründen und insbesondere auch solcher die zum Kerngeschäft, z. B. Pflege gehören. Einerseits sehe ich gerade bei den Ausgliederungen von Arbeitsbereichen das Problem der Vergütung, die in der Regel bei der Caritas höher ist. Andererseits

dürfen wir nicht außer Betracht lassen, dass wir bereits Heute und in naher Zukunft Fach- und Hilfskräfte benötigen. Auch hier hilft nur die Analyse sowohl bezogen auf die einzelne Einrichtung, die Region und die jeweilige Sparte.

Eine weitere „Angriffsfläche“ bietet die Gründung von in erster Linie GmbH's, mit dem Ziel, damit aus der Grundordnung und den AVR auszubrechen. Die Mitarbeiterseite bezeichnet diese als sog. „schwarze Schafe“. Die Mitarbeiter unserer Arbeitsrechtlichen Kommission und die BAG-MAV kritisieren zu Recht, dass in diesen Fällen die kirchliche Aufsicht nicht funktioniert.

IX.

Was ist zu tun? Der Deutsche Caritasverband hat in diesem Jahr den zeitlichen Aufwand für die Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission analysieren lassen und wird dazu noch in diesem Monat die Freistellungsumfänge in der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission verändern und anpassen.

Beide Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission - Dienstnehmer und Dienstgeber - müssen sich gut aufstellen, dies gilt insbesondere auch für die Dienstgeberseite. Auch dies ist bereits in der AK-Ordnung berücksichtigt. Auf der Seite der Dienstgeber muss es bei den anstehenden Wahlen in die Arbeitsrechtliche Kommission gelingen, dass neben Tarifspezialisten auch genügend Unternehmensvertreter, d. h. Vorstände und Geschäftsführer vertreten sind.

Im Zusammenhang mit der Änderung des Art. 2. der Grundordnung sind alle Rechtsträger aufgefordert bis zum 31.12.2013 in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag ausdrücklich festzulegen, dass die Grundordnung angewendet wird. Wir gehen davon aus, dass dies möglichst alle tun. Unklar ist derzeit noch, was mit den Rechtsträgern geschieht die dies nicht tun.

Notwendig ist weiterhin, dass die ausgegliederten Bereiche wieder in den Bereich der AVR zurückgeholt werden. Dies setzt möglicherweise Übergangsregelungen voraus die nur durch die Arbeitsrechtliche Kommission geschaffen werden können.

Wir dürfen die Augen nicht davor verschließen, dass der sog. Dritte Weg, gefährdet ist. Daran haben wir eine eigene Mitschuld, weil Arbeitsbereiche ausgegliedert und in Einzelfällen Leiharbeitsfirmen gegründet wurden, tarifliche Regelungen in den AVR, die die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Dienste- und Einrichtungen berücksichtigen, fehlen und durch einzelvertragliche Regelungen das Konsensprinzip unterlaufen wird.

Durch das sog. Signatururteil vom März letzten Jahres haben sich neue innerkirchliche Probleme aufgetan. Sie tragen erheblich zur Verunsicherung bei.

Ein weiteres Problem liegt in der aktuellen und erwarteten Rechtsprechung und in der politischen Diskussion.

Nicht zuletzt versucht die Gewerkschaft Ver.di der Öffentlichkeit glaubhaft zu machen wie „unsozial und ungerecht“ die beiden Kirchen und deren Caritas und Diakonie mit den Mitarbeitenden umgehen. Steckt dahinter, neben Ideologie nicht auch die Absicht im kirchlichen Bereich neue Mitglieder zu gewinnen und einen „Fuß in die Türe zu bekommen?

Ich möchte schließen mit einem Beitrag aus der FAZ vom 22.06.2011 und daraus zitieren: *„Von Gewerkschaftsseite wird vorgebracht, dass nur eine Verhandlungsführung durch hauptamtliche Funktionäre reale Verhandlungschancen gewährleiste. Dass diese dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis entspringende Behauptung jedoch in dieser Allgemeinheit zutrifft, kann zumindest bezweifelt werden. Entscheidend dürfte vielmehr sein, dass die Arbeitnehmervertreter vor Benachteiligungen geschützt werden und ihnen ausreichende Ressourcen zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen.“*

Der Deutsche Caritasverband ist schon seit 2008 mit der neuen Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission, der nun durchgeführten Analyse des

Freistellungsumfangs, der beabsichtigten Veränderung in der AK-Ordnung, durch das geplante größere Budget und die bessere Ausstattung der beiden Seiten in der AK auf dem Weg um genau dies zu erreichen. Genau so entscheidend ist aber auch, dass die im System des Dritten Weges handelnden Personen, insbesondere die Arbeitsrechtliche Kommission auf der Bundesebene und die Regionalkommissionen Tarifabschlüsse zustande bringen, die einerseits dem sozialem Anspruch der Lohngerechtigkeit für den Einzelnen und andererseits den wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Dienste und Einrichtungen gerecht werden.

Freiburg, 06.10.2011

Niko Roth