

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: (0761) 200-792
Telefax: (0761) 200-790
info@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Erwiderung

29. Mai 2024

Erwiderung ver.di-Input zum BMAS-Dialogprozess kirchliches Arbeitsrecht – Prüfauftrag Koalitionsvertrag

Auch nach den Dialogprozessgesprächen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum Kirchlichen Arbeitsrecht verfolgt ver.di das Thema weiter und hat sich aus diesem Grund mit einem „Input“ an die Politik gewandt. Da im Koalitionsvertrag festgehalten wurde, dass dieses Thema mit den Kirchen gemeinsam geprüft werden soll, sehen wir uns als Caritas-Dienstgeberseite veranlasst, auf die von der Verfasserin des Inputs geäußerten Behauptungen in der gebotenen Kürze einzugehen.

Im Folgenden wird nach einer Erläuterung des Systems des Dritten Wegs im Einzelnen auf die im ver.di-Input genannten Argumente eingegangen. Zur besseren Zuordnung orientiert sich dieser Teil direkt am Aufbau des ver.di-Inputs. In einem abschließenden Teil werden die Kernaussagen zusammengefasst, wobei der Blick von den ver.di-Argumenten auf den politischen Gesamtprozess gerichtet wird.

Zudem verweisen wir auch auf die gemeinsam mit dem Kommissariat der deutschen Bischöfe, dem Deutschen Caritasverband, der Mitarbeiter- und Dienstgeberseite der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen verfassten Informationen zum katholischen Arbeitsrecht, die hier abrufbar sind: <https://caritas-dienstgeber.de/detail-news/umfangreiche-informationen-zum-katholischen-arbeitsrecht/>.

Das System Dritter Weg

Im Bereich der Caritas gelten bundesweit die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands e.V. (AVR Caritas). Die AVR Caritas sehen **einheitliche Regelungen** im Arbeitsrecht für die Einrichtungen und Dienste der Caritas vor und sind für die Dienstgeber bindend. Dienstgeber der Caritas sind also **verpflichtet**, diese Regelungen anzuwenden. Anders als im nicht-kirchlichen Bereich wird dadurch bei der Caritas eine **vollständige Tarifbindung** der Dienstgeber erreicht. Die AVR enthalten dabei umfassende Vorschriften über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die im nichtkirchlichen Bereich in Tarifverträgen (Zweiter Weg) geregelt werden.

Die AVR Caritas kommen im **Dritten Weg** zustande. Der Dritte Weg ist der verfassungsgemäße, konsensuale Alternativweg zum Zweiten Weg des nichtkirchlichen Tarifbereichs. Er wurde von der Katholischen Kirche deshalb gewählt, da er besser zum Selbstverständnis kirchlicher Einrichtungen passt, als das konfrontative System des Zweiten Wegs mit den Elementen Streik und Aussperrung.

Aus dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft und der dem Sendungsauftrag entsprechenden friedlichen Ergebnisfindung ist die **Kommissionslösung** gewachsen. Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas setzt sich aus je 28 Vertreterinnen und Vertretern der **Mitarbeitenden** und der **Dienstgeber** zusammen. Sie hat einen Vorsitzenden, der auf eine sachgerechte Beratung sowie Beschlussfassung hinwirkt, zur Neutralität verpflichtet ist und kein Stimmrecht hat.

Mitarbeiterseite und Dienstgeberseite handeln die kollektiven Arbeitsbedingungen **unmittelbar** miteinander aus. Anschließend müssen die neuen tariflichen Regelungen von der Kommission mit einer **Dreiviertelmehrheit beschlossen** werden. Die Kommissionen werden in einem demokratischen Verfahren von den Mitarbeitenden und Dienstgebern mit Mitgliedern der jeweiligen Seiten für einen Zeitraum von vier Jahren besetzt. Die Sitzungen der Kommissionen werden nicht nur anlassbezogen terminiert, sondern finden regelmäßig statt. Durch die Kontinuität der Besetzung und der Terminierung wird ein **stetiger Austausch** beider Seiten als Grundlage für eine kooperatives Miteinander ermöglicht.

Die von den Kommissionen beschlossenen Regelungen sind **nicht kündbar**. Während im Zweiten Weg gekündigte Regelungen zwar nachwirken, aber im Individualverhältnis änderbar sind, gelten die im Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen ohne weiteren Beschluss (also ohne eine gemeinsame Aufhebungsentscheidung) grundsätzlich ewig fort.

Bei fehlenden Mehrheiten für einen Beschluss kann im Rahmen eines **verbindlichen Schlichtungsverfahrens** mit neutralen Vorsitzenden eine Lösung herbeigeführt werden. Dass eine der Seiten die Verhandlungen blockiert und damit das konsensorientierte Verfahren aushebelt, wird durch genau dieses, für beide Seiten im Ergebnis bindende, Schlichtungsverfahren unterbunden. So kann mindestens die Hälfte der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Vermittlungsausschuss zur Vorlage eines Vermittlungsvorschlags anrufen.

Der **Vermittlungsausschuss** setzt sich unter Wahrung der Parität im Bereich der Caritas aus sechs oder im abschließend entscheidenden erweiterten Vermittlungsausschuss aus zehn Personen zusammen. Davon sind zwei Vorsitzende, jeweils ein Vorsitzender oder eine Vorsitzende von beiden Seiten. Die beiden Vorsitzenden sind kein Mitglied der betreffenden Arbeitsrechtlichen Kommission und dürfen bei keinem kirchlichen Rechtssträger oder vertretungsberechtigten Leitungsorgan im Geltungsbereich der Kommission tätig sein. Sie unterbreiten dem Vermittlungsausschuss einen **gemeinsamen Vermittlungsvorschlag** und haben bei der Abstimmung gemeinsam nur eine Stimme. Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Stimmt die Kommission dem Vermittlungsvorschlag nicht zu oder entscheidet sie nicht selbst in der Angelegenheit, kann mindestens die Hälfte der Mitglieder der Kommission erneut den Vermittlungsausschuss anrufen. Dieser entscheidet durch **Spruch**, der den nicht zustande gekommenen Kommissionsbeschluss ersetzt. Durch diese „Zwangsschlichtung“ werden Ergebnisse ohne Streik und Aussperrung erzielt.

[ver.dis] Bewertung/Einschätzung

- *Ver.di: „Es gibt kein Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und schon gar kein ausuferndes Selbstbestimmungsrecht, denn die Verfassung sieht in Art. 140 GG iVm Art. 137 Weimarer Reichsverfassung lediglich ein Selbstverwaltungs- bzw. Selbstordnungsrecht [...] vor.“*

Die Verfasserin stellt sich mit ihrer Lesart hier gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), das in ständiger Rechtsprechung aus Art. 140 GG iVm Art. 137 WRV ein Selbstbestimmungsrecht der Kirchen herleitet (Vgl. etwa BVerfG, Urteil v. 22.10.2024 – 2 BvR 661/12, Rn. 85 „[...] ist aber dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Art. 4 Abs. 1 und 2 GG die kooperative Religionsfreiheit vorbehaltlos gewährleistet und insofern dem

Selbstbestimmungsrecht und dem Selbstverständnis der Religionsgesellschaften besonderes Gewicht zuzumessen ist“, Rn. 90; BVerfG, Urteil v. 15.07.2015 – 2 BvR 2292/13, Rn. 78).

Paradoxerweise wird, nachdem in den ersten Sätzen klar von der Rechtsprechung des BVerfG abgewichen wird, im letzten Satz schließlich eine zusammenhangslose Aussage genutzt, um auf das BVerfG verweisen zu können. In einem demokratischen Prozess sollte man voraussetzen können, dass nicht schon bei der Grundlage der Gesamtdiskussion ohne Kennzeichnung eine von der Rechtsprechung des BVerfG abweichende Einzelmeinung als Tatsache dargestellt wird.

- *Ver.di: „Für eine Angleichung des kirchl. Sonderarbeitsrechts an das weltliche Arbeitsrecht spricht auch das aktuelle Urteil des BAG vom 25.1.2024 – 8 AZR 318/22, wonach Kirchen keine öffentlichen Arbeitgeber i.S.d. § 165 SGB IX sind, sondern eher den privaten Arbeitgebern gleichstehen.“*

Dieses Argument vermag nicht zu überzeugen. Wie die Verfasserin bereits zuvor selbst schreibt, ist die Rechtsgrundlage des kirchlichen Arbeitsrechts nicht eine vermeintliche rechtliche Stellung als öffentlicher Arbeitgeber, sondern Art. 140 GG iVm Art. 137 WRV. Bei Lektüre wäre dem Urteil zudem zu entnehmen, dass auch die kirchliche Beklagte selbst sich nicht für einen öffentlichen Arbeitgeber hielt.

A) Individualarbeitsrecht

- *Ver.di: „Vollständige Streichung von § 9 AGG“*

§ 9 AGG, der für Kirchen und Religionsgemeinschaften eine bereichsspezifische Ausnahme zum Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung schafft, ist auch mit der Änderung der Grundordnung nicht obsolet geworden.

Denn um die wenigen noch bestehenden Anforderungen bezüglich der Religionszugehörigkeit stellen zu können, bedarf es in Anbetracht der verfassungsrechtlichen Gewährleistungen und der auch in Artikel 10 der Grundrechtecharta der EU garantierten Autonomie der Kirchen weiter der Regelung des § 9 AGG. Diese sieht in Umsetzung von Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG für Kirchen und andere Religionsgemeinschaften eine über § 8 AGG hinausgehende Möglichkeit der Rechtfertigung einer zulässigen Unterscheidung wegen der Religion vor (siehe a. BAG, Urteil vom 25. Oktober 2018 – 8 AZR 501/14, Rn 122).

§ 8 AGG enthält demgegenüber lediglich eine allgemeine Ausnahme vom Benachteiligungsverbot, die von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG zugelassen wird und enger gefasst ist. Es geht daher fehl und ist auch europarechtlich nicht gefordert, die bereichsspezifische Ausnahme des § 9 AGG zu streichen, wie dies vereinzelt gefordert wird, und die Kirchen und andere Religionsgemeinschaften auf die allgemeine Ausnahme des § 8 AGG zu verweisen.

Weiterhin legt die Verfasserin nicht dar, inwiefern § 9 Abs. 2 AGG über § 241 Abs. 2 BGB hinausgehende Loyalitätspflichten der Mitarbeitenden der Kirchen und ihrer Einrichtungen vorsehen sollte. Es handelt sich bei diesem Punkt somit nicht um ein Sachargument, sondern um eine bloße Meinungsäußerung.

- *Ver.di: „Die Nichtanwendung des ArbZG auf den gesamten liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften sieht weder die EU-ArbZ-RL 2003/88/EG noch die EU-Arbeitsschutzrahmenvereinbarung 89/391 vor. Nicht akzeptabel, dass Beschäftigte im Bereich der Kirchen weniger Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten.“*

Diese Behauptung entspricht nicht den Tatsachen. So nennt Artikel 17 Abs. 1 c) EU-ArbZ-RL 2003/88/EG als Abweichungsmöglichkeit wörtlich: „Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.“

§ 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG regelt die Nichtanwendung des Gesetzes auf „den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.“. Die Ausnahme ist somit nicht nur inhaltlich vollumfänglich sondern auch beinahe wortgleich in der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen.

Dass diese Einschränkung nicht „akzeptabel“ sei, kann juristisch nicht überzeugen. Denn unsere Rechtsordnung kommt hier zu einem anderen Ergebnis. Anders als der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat die ungestörte Religionsausübung Verfassungsrang. Art. 4 Abs. 2 Grundgesetz (GG) umfasst dabei auch die ungestörte Religionsausübung in zeitlicher Hinsicht. Die einfachgesetzlichen Regelungen dürfen nicht im Widerspruch zu verfassungsrechtlich gewährten Grundrechten stehen (Normenhierarchie). Somit ist die Herausnahme liturgischer Tätigkeiten aus dem Anwendungsbereich des ArbZG aufgrund der geltenden Normenhierarchie nicht nur akzeptabel, sondern wegen Art. 4 Abs. 2 GG erforderlich.

Im Übrigen ist die Ausnahme mit liturgischen Tätigkeiten wie etwa Tätigkeiten bei Gottesdiensten sehr eng gefasst. Andere Tätigkeiten, wie etwa die religiös getragene Krankenpflege oder Betreuung fallen selbstredend in den Anwendungsbereich des ArbZG.

- *Ver.di: „Zudem insgesamt keine Gleichstellung von kirchlichen AVR/kirchlichen Regelungen mit Tarifverträgen. Kirchliche ABR sind anders als Tarifverträge auch laut Bundesarbeitsgericht keine normativ wirkenden Rechtsnormen, sondern bloße Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGBs)“*

Das BAG hat sich inzwischen häufiger auf grundsätzlich gleiche Weise zur Rechtsnatur von AVR geäußert und hält an der Auffassung fest, dass es sich dabei um AGB besonderer Art handele. Die Rechtsnatur von AVR dürfte somit derzeit weitgehend als rechtlich abgesichert anzusehen sein.

Der wesentliche Punkt des im ver.di-Input zitierten Urteils (BAG, Urteil vom 03.05.2022 – 3 AZN 45/22) wird dabei von der Verfasserin nicht ausgeführt. Das BAG stellte nämlich (erneut) fest, dass die streitgegenständlichen AVR Caritas trotz ihrer weiten Verbreitung keine normative Wirkung entfalten und grundsätzlich keine Rechtsnormen seien. Dies gelte allerdings dann nicht, wenn AGB eine Bedeutung erlangen, die einer Rechtsnorm mit abstrakter Bedeutung für die Allgemeinheit gleichkommt. Unter Anwendung dieser Grundsätze seien die betroffenen Regelungen der AVR Caritas Rechtsnormen in diesem Sinne.

Dies ist schließlich auch schon der entscheidende Punkt. Eine Vergleichbarkeit von AVR und Tarifverträgen ergibt sich nicht aus der Rechtsnatur, sondern aus der Entstehungsweise und für Dienstgeber verbindlichen Wirkung dieser Regelungen. Der kirchliche Dienstgeber hat die im Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen kraft kirchenrechtlicher und ggf. satzungrechtlicher Verpflichtung anzuwenden. Darauf hat auch das BAG ausdrücklich hingewiesen (Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, Rz. 107). AVR sind somit zwar keine Tarifverträge, enthalten aber tarifliche Regelungen. Es ist daher – und auch aufgrund der Tatsache, dass der Dritte Weg verfassungsrechtlich gewährleistet und höchstrichterlich bestätigt ist – kein Sachargument ersichtlich, dass dafürsprechen würde, Tariföffnungsklauseln (die keine Tarifvertragsöffnungsklauseln sind) auf Tarifverträge zu beschränken.

- *Ver.di: „Einführung der vollen gerichtlichen Überprüfbarkeit kirchlicher Sonderanforderungen und Darlegungs- und Beweislast auf Seiten der Kirche für die Frage, was verkündungsnah [sic!] und was eigene Angelegenheiten sind“*

Gänzlich ohne Sachargument kommt schließlich dieser Absatz daher, der lediglich Meinungsäußerungen der Verfasserin enthält. Erläuterungen, inwiefern der Begriff der verkündungsnahen Tätigkeiten „ausufernd“ sein sollte, sowie die argumentative Untermauerung der wohl gefühlten Wahrheiten der sonstigen Punkte sucht man vergebens. Daher wird auch nicht deutlich, inwiefern hier konkrete Änderungen der bestehenden Rechtslage erfolgen sollten.

B) Dritter Weg in Kirchen und Streikrecht

- *Ver.di: „Der dritte Weg und die gelebte Kirchenpraxis werden den Anforderungen des BAG an den 3. Weg aus 2012 nicht gerecht – keine angemessene Beteiligung von Gewerkschaften etc. – daher Streikrecht auch im 3. Weg nicht ausgeschlossen“, „Gewerkschaften sind in das Verfahren nicht ausreichend organisatorisch und inhaltlich eingebunden [...]“*

Auch dieser Absatz stellt die Meinung der Verfasserin dar, ohne diese auf ein argumentatives Fundament zu stellen.

In Reaktion auf die zwei richtungsweisenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 (BAG, Urteile vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11) ist auch die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges gewährleistet, das Streikrecht in der Konsequenz ausgeschlossen.

Im Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes können bis zu 3 von Gewerkschaften entsandte Vertreter auf der Mitarbeiterseite mitwirken. Die Dienstgeberseite erhält entsprechend bis zu 3 Ausgleichssitze. Gleichwohl gestaltet sich die seitens des Bundesarbeitsgerichts angestrebte Annäherung von Koalitionsfreiheit und Selbstbestimmungsrecht und die Zusammenarbeit in der Praxis als schwierig. Gewählte kirchliche Mitarbeitervertreter sollen mit Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften, die nur ihren Mitgliedern und ihren Gremien verpflichtet sind, die Mitarbeiterfraktion bilden. Dies kann die Kommissionsarbeit behindern oder auch die Mitarbeiterfraktion schwächen, wenn etwa qualifizierte Mehrheiten benötigt oder von der Mitarbeiterseite der Vermittlungsausschuss angerufen werden soll. Kirchlicherseits wird die Achtung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes und der Respekt vor der Eigenart des kirchlichen Dienstes von den Gewerkschaften erwartet. Ver.di lehnt eine Mitarbeit in den katholischen Kommissionen ab, der Marburger Bund hat beschlossen, ebenfalls nicht mehr mitzuwirken. Gleichwohl bleiben sie aufgefordert und eingeladen, sich in die Tarifarbeit der Kommissionen durch Wahrnehmung der Sitze einzubringen.

- *Ver.di: „Kirchen und ihre Einrichtungen nutzen zahlreiche arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf Tarifverträge, sie bestreiten teilweise aber selbst dort ein bestehendes Streikrecht und drohen auch dort mit Abmahnungen und Kündigungen“*

Auch hier wird die pauschale Aussage bedauerlicher Weise nicht mit konkreten Fakten untermauert, sodass ein fundiertes Erwidern kaum möglich ist. Unklar ist auch, ob die Verfasserin sich hier noch auf den Dritten oder bereits auf den kirchengemäßen Zweiten Weg bezieht. Pauschal lässt sich lediglich darauf hinweisen, dass Mitarbeitende von Kirchen und ihren Einrichtungen eben nicht dem Geltungsbereich der (anderen) Tarifverträge unterfallen, selbst wenn vereinzelte Regelungen auf Regelungen in anderen Tarifwerken verweisen.

- *Ver.di: „Zudem sind die BAG-Entscheidung und die dortigen Aussagen zum 3. Weg bis heute nicht verfassungsrechtlich durch das BAG auf ihre Zulässigkeit geprüft worden.“*

Tatsächlich hat das BVerfG die von ver.di gegen die Entscheidung des BAG erhobene Verfassungsbeschwerde als unzulässig verworfen (BVerfG, Beschluss vom 15.07.2015 – 3 BvR 2292/13). Eine Bestätigung durch das BVerfG ist freilich keine Voraussetzung für die Rechtskraft von Fachgerichtsurteilen.

- *Ver.di: „In arbeitsrechtlichen Kommissionen teilweise einfache Mehrheiten ausreichend statt Konsensentscheidungen, Zwangsschlichtung bei fehlender Einigung; Beisitzer müssen teilweise nach wie vor Mitglieder der Kirche sein; Entsendung von Gewerkschaften in Kommissionen über MAVen oder Mindestmitgliederzahlen erforderlich für Entsendung; mit anderen Gewerkschaften abstimmen, wer entsendet, keine abschließende Verbindlichkeit des Schlichtungsergebnisses etc.“*

Auch in diesem Absatz werden in einem thematischen Allerlei Stichworte aufgelistet und es den Lesenden überlassen, daraus schlüssige Argumente herzuleiten, was nur bedingt gelingt. So wird gleichzeitig die „Zwangsschlichtung“ an sich und die vermeintlich fehlende Verbindlichkeit der in diesem Verfahren gefundenen Ergebnisse kritisiert.

Zu pauschal und damit irreführend ist die Aussage, dass in arbeitsrechtlichen Kommissionen teilweise einfach Mehrheiten ausreichen würden. Denn damit keine Seite sich nur knapp durchsetzen kann und Beschlüsse breit getragen werden, bedürfen Beschlüsse der

Arbeitsrechtlichen Kommissionen einer qualifizierten Mehrheit. So ist es in Art. 9 Abs. 2 GrO festgelegt.

Die Rahmenordnung für die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Rahmen-KODA-Ordnung) knüpft in der Folge eine Beschlussfassung der Kommissionen an eine Mehrheit von mindestens drei Viertel/zwei Drittel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. In Umsetzung dieser Rahmengesetzgebung hat der diözesane Gesetzgeber in der Regel vorgesehen, dass die Kommission Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens drei Viertel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder fasst. Dies gilt ebenso für Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Deutschen Caritasverbandes. In § 16 Absatz 1 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. (AK-Ordnung) ist bestimmt, dass „Beschlüsse der Kommissionen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Dienstverhältnissen sowie Beschlüsse der Kommissionen nach § 9 Absatz 2 jeweils einer Mehrheit von drei Viertel ihrer Mitglieder“ bedürfen. Mit einfachen Mehrheiten können solche Regelungen also nicht beschlossen werden.

- *Ver.di: „Für die Untauglichkeit des 3. Weges und der arbeitsrechtlichen Kommissionen spricht auch der Austritt des Marburger Bundes aus der arbeitsrecht. Kommission Caritas (April 2021) [...]“*

Der Austritt des Marburger Bundes aus der Arbeitsrechtlichen Kommission spricht nicht für die Untauglichkeit des Dritten Wegs, sondern untermauert vielmehr die (bedauerliche) Verweigerung der Gewerkschaften, sich in einem anderen System als dem Zweiten Weg einzubringen. Der ungeachtet des Austritts gleichbleibend gute Ärztetarif im Bereich Caritas bestätigt zudem, dass die Beteiligten des Dritten Wegs auch ohne Gewerkschaftsbeteiligung mindestens gleichwertige Ergebnisse erzielen.

- *Ver.di: Verhandlungsergebnisse der arbeitsrechtl. Kommissionen sind zudem für die Arbeitgeberseite nicht immer als Mindestarbeitsbedingungen verbindlich z.B. Art. 9 IV GRO der kath. Kirche: Beschlüsse bedürfen für die Rechtswirksamkeit der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige Erzdiözese“*

Mit der Beschlussfassung werden die Beschlüsse Bestandteil der Arbeitsvertragsrichtlinien. Die Beschlüsse werden durch den Diözesanbischof des jeweiligen Bistums kirchenrechtlich in Kraft gesetzt und erlangen so Rechtswirksamkeit. Nur der Vollständigkeit halber sei hier angemerkt, dass für die Inkraftsetzung ein überaus enger bischöflicher Prüfmaßstab dahingehend gilt, ob ein Beschluss offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder ethische Grundsätze der Katholischen Kirche verstößt. Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. Sie haben auch sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten (Art. 9 Abs. 4 GrO). Für Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden über die wirksame Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in den Individualarbeitsvertrag sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. Der Schlichtungsausschuss trifft in diesen Verfahren eine verbindliche Entscheidung, an die der Dienstgeber gebunden ist.

- *Ver.di: „Regelungsmodelle des 3. Weges sind nicht geeignet, ein strukturelles Verhandlungsgleichgewicht herzustellen – siehe dazu obige Ausführungen“*

Leider gehen „obige Ausführungen“ an keiner Stelle auf ein Verhandlungsgleichgewicht im Dritten Weg ein. Es bleibt daher unklar, woran genau das vermeintliche Fehlen dessen festgemacht wird. Es kann hier nur vermutet werden, dass die Verfasserin sich auf den Streikabschluss beziehen möchte.

Wie bereits oben dargestellt sind Zweiter und Dritter Weg zwei gänzlich unterschiedlich gedachte Systeme, die sich konsequenter Weise auch unterschiedlichen Mitteln bedienen, um die für Tarifabschlüsse erforderliche Verhandlungsbereitschaft der Seiten herzustellen.

Wegen des aus dem spezifisch religiösen Sendungsauftrag folgenden Anspruchs einer friedlichen Ergebnisfindung scheiden Streik und Aussperrung als Kampfmaßnahmen im System des Dritten Weges aus. So würde es ganz grundlegend den christlichen Grundprinzipien widersprechen, den Tarifkonflikt zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern auf dem Rücken der Schutzbefohlenen auszutragen. Die Arbeitskämpfungsmittel Streik und Aussperrung würden nicht etwa nur den kirchlichen Dienst am Nächsten und die Auftragserfüllung in den übrigen Tätigkeitsfeldern suspendieren, sondern auch die am Sendungsauftrag ausgerichtete Gemeinsamkeit von Mitarbeitenden und Dienstgebern gefährden oder auflösen. Streik und Aussperrung fallen aber nicht ersatzlos weg.

Das schon dem Grundsatz nach konsensuale System des Dritten Wegs begegnet der Gefahr, dass eine der Seiten die Verhandlungen blockiert und damit das System aushebelt, durch das verbindliche Schlichtungsverfahren, das von zwei neutralen Vorsitzenden geleitet wird (siehe oben).

Die Druckwirkung durch das Vermittlungsverfahren ist eine erhebliche: Scheitert die gemeinsame Lösungsfindung, geben die Seiten ihre Verantwortung über das Verhandlungsergebnis an den Vermittlungsausschuss ab, an dessen Entscheidung sie dann gebunden sind. Die Gefahr, durch die drohende „Zwangsschlichtung“ die Einflussmöglichkeit zu verlieren, führt in aller Regel zu jener Kompromissbereitschaft, die zur Findung einer sachgerechten Lösung erforderlich ist. Damit tritt genau der Zustand ein, der im Zweiten Weg durch rechtmäßige Streiks geschaffen werden soll.

- *Ver.di: „Es gibt Positivbeispiele, wo in Kirche und ihren Einrichtungen ohne Beeinträchtigung der kirchl. Belange Tarifverträge existieren – zB Tarifverträge in einigen Evangelischen Kirchen, Diakonischen Werken und Trägern [...].“*

Spannend ist schließlich, dass die Verfasserin die auf dem kirchengemäßen Zweiten Weg zustande kommenden hier beispielhaft aufgezählten Tarifverträge als Positivbeispiele hervorhebt, gilt doch auch für das Zustandekommen dieser Tarifverträge der Streikausschluss. Somit scheint die Schaffung tariflicher Regelungen auch ohne Streik durchaus gebilligt zu werden – solange sie im Zweiten Weg erfolgt, den Gewerkschaften also eine tragende Rolle eingeräumt wird, weil die Mitarbeitenden von diesen und nicht durch von ihnen selbst gewählte Mitarbeitervertreter in den Verhandlungen vertreten werden.

C) Kollektives Arbeitsrecht: Betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung

- *Ver.di: „BetrVG sieht weit mehr Mitbestimmung vor als kirchlichen [sic] Mitarbeitervertretungsgesetze – für Anwendung des BetrVG (nicht BPersVG) spricht auch BAG 25.1.2024 – 8 AZR 318/22, wonach Kirchen keine öffentlichen Arbeitgeber i.S.d. § 165 SGB IX sind, sondern eher den privaten Arbeitgebern gleichstehen.“*

Auch hier wird die pauschale Aussage bedauerlicher Weise nicht mit konkreten Fakten untermauert, sodass ein fundiertes Erwidern kaum möglich ist. Entgegen den Behauptungen von ver.di kam bereits der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages in seiner Ausarbeitung aus dem Jahr 2012 zu dem Ergebnis, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht im Wesentlichen dem weltlichen Mitbestimmungsniveau der einzelnen Personalvertretungsgesetze und des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) entspricht.

Dabei muss man wissen, dass sich das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht historisch in den ersten 20 bis 30 Jahren ganz überwiegend am Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes ausgerichtet hat. Die maßgebliche Bezugsgröße war nicht das Mitbestimmungsrecht der Privatwirtschaft, sondern das Personalvertretungsrecht. Erst Mitte der 90er Jahre – mit dem Abschied vom Kostendeckungsprinzip und dem immer größer werdenden Anteil der

Privatwirtschaft im Sozial- und Gesundheitswesen – rückte das Betriebsverfassungsgesetz als Bezugsrahmen stärker ins Blickfeld. In Bezug auf die Beteiligungsrechte stellt der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages aber bereits 2012 fest, dass die MAVO-Bestimmungen Abweichungen zum staatlichen Betriebsverfassungsrecht aufweisen, wobei die Abweichungen nicht einheitlich als vorteilhaft oder nachteilig anzusehen seien. In der Gesamtschau stellt die MAVO eine äquivalente Regelung zum BetrVG dar. Zwischenzeitlich gab es auch im Jahr 2019 durch eine Reform weitere Anpassungsschritte und gegenwärtig läuft ein umfassender Reformprozess, der voraussichtlich im Jahr 2025 abgeschlossen sein wird.

- *Ver.di: „kirchliche Regelungen im evangelischen Bereich sehen erzwingbare Mitbestimmung bei Regelungsstreitigkeiten grundsätzlich nur für soziale und organisatorische Angelegenheiten vor (z.B. § 40 EKD-MVG) – im katholischen Bereich oft nur Informations- und Beratungsrechte“*

Diese Behauptung ist unzutreffend. Es gibt z.B. gem. § 34 Rahmen-MAVO ein Zustimmungserfordernis bei Einstellung und Anstellung, gem. § 35 Rahmen-MAVO ein Zustimmungserfordernis bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten wie z.B. Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung, Abordnung usw., gem. § 36 Rahmen-MAVO ein Zustimmungserfordernis bei Angelegenheiten der Dienststelle wie z.B. Änderung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan usw. und damit Regelungen, die u.a. den §§ 87, 91, 99 BetrVG entsprechen.

Die Rahmen-MAVO enthält sogar Mitbestimmungsrechte, die das staatliche Mitbestimmungsrecht nicht kennt: So hat die Mitarbeitervertretung zur Verhinderung dauerhafter und substituierender Leiharbeit ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern, wenn diese länger als sechs Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden sollen (§ 34 Absatz 2 Nr. 3). Damit können die Mitarbeitervertretungen vor Ort auch auf diese Weise dauerhafte und substituierende Leiharbeit wirksam verhindern.

- *Ver.di: „insgesamt schlechtere Durchsetzbarkeit der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit*

Der Aufbau der kirchlichen (Arbeits-)Gerichte ähnelt den staatlichen Arbeitsgerichten. Den Vorsitz führt ein Richter mit entsprechender fachlicher Befähigung. Ihm zur Seite sitzen je ein von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite vorgeschlagener Beisitzer. Das Verfahrensrecht entspricht den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Tatsächlich können die kirchlichen Gerichte weder Sanktionen verhängen noch diese vollstrecken. Die Praxis im weltlichen Bereich zeigt allerdings, dass die Instrumente, um die Beachtung der Rechte des Betriebsrates zu erzwingen, nur sehr selten eingesetzt werden, so dass Zwangsmittel im kirchlichen Bereich entbehrlich sind, was die gelebte Praxis auch bestätigt. Insgesamt gibt es eine hohe Akzeptanz der Entscheidungen der kirchlichen Arbeitsgerichte, an die kirchlichen Arbeitgeber sich auch gebunden sehen.

Dieses „freiwillig gebunden fühlen“ findet auch seinen Ausdruck im hohen Deckungsgrad von Mitarbeitervertretungen im Geltungsbereich der MAVO. Diese liegt selbst bei kleinen und mittleren Einrichtungen bei ca. 90 Prozent. Dabei haben 73,7 Prozent der ca. 6200 Caritas-Rechtsträger weniger als 50 Mitarbeitende. Der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich liegt damit weit über dem derzeitigen Niveau in nicht-kirchlichen Einrichtungen – eine Tatsache, die ver.di in der Debatte gerne unter den Tisch fallen lässt.

- *Ver.di: „keine § 74 III BetrVG und § 2 II BetrVG vergleichbare Regelung; keine gesetzlich geregelten Gewerkschaftsrechte im Rahmen der Mitbestimmungsregelungen vorgesehen“*

Eine vergleichbare Regelung braucht es hier schon deshalb nicht, weil die §§ 74 III BetrVG und § 2 II BetrVG auch ohne schriftliche Niederlegung in der MAVO selbst auch in deren Anwendungsbereich gelten. Somit können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes selbstverständlich 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. Mitarbeitende im kirchlichen Dienst sind Mitglieder bei ver.di, Marburger Bund, DBB, GEW und anderen Gewerkschaften. In der Grundordnung ist das Zutrittsrecht von Gewerkschaftsvertretern zum Zwecke der Mitgliederwerbung und -betreuung ausdrücklich geregelt und bejaht. Nach Art. 10 Abs. 2 GrO sind die Koalitionen berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Damit ist auch in kirchlichen Einrichtungen ein Zutritt von hauptamtlich Beschäftigten der Gewerkschaften oder Gewerkschaftsbeauftragten zulässig.

- *Ver.di: „Bildung Schwerbehindertenvertretungen grundsätzlich nicht nach SGB IX - zB § 51 MVG-EDK, § 52 MAVO“*

Die Überhöhung der Regelungen des BetrVG in der Argumentation von ver.di verstellt den Blick darauf, dass es nicht nur eine Lösung geben, sondern man auch bei unterschiedlicher Herangehensweise zu einer guten betrieblichen Mitbestimmung kommen kann. § 52 MAVO sieht, in Parallele und Ergänzung zu den säkularen Bestimmungen der §§ 177 bis 180 SGB IX, auch für den Bereich katholischer Einrichtungen eine Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Aufgrund der eigenen Regelungssystematik in der betrieblichen Mitbestimmung ist dies notwendig. Gerade § 52 MAVO verzahnt jedoch das kircheneigene Mitbestimmungsrecht für Bereich der Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eng mit dem staatlichen Recht des SGB IX.

- *Ver.di: „Einigungsstellenverfahren: Kath.: nicht auf betrieblicher Ebene, ausschl. auf regionaler diözesaner Ebene“*

Die Ansiedlung von Schlichtungsstellen auf betrieblicher Ebene oder auf regionaler diözesaner Ebene ist sicherlich kein geeignetes Merkmal zu Beurteilung der Qualität der Schlichtungsstellen.

- *Ver.di: „schlechter auch beim Wirtschaftsausschuss“*

Auch dieses Argument zeichnet sich durch eine sehr beschränkte Sicht auf die Dinge und eine selektive Wahrnehmung aus und ist dadurch irreführend. Abweichend von der Regelung des § 106 BetrVG ist der Wirtschaftsausschuss im Regelfall nicht der MAV, sondern der Gesamt-MAV bzw. erweiterten Gesamt-MAV zugeordnet. Nur wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung, wenn regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, einen Wirtschaftsausschuss bilden. Dies allein macht die Regelung jedoch nicht schlechter. Der Ordnungsgeber hat sich bei der Gestaltung der Regelung im Jahr 2017 eng an der Betriebsverfassung orientiert. Allerdings sind die §§ 106, 107 BetrVG für vergleichbare Einrichtungen im weltlichen Bereich, in denen der Tendenzschutz greifen würde, gar nicht anwendbar. Gem. § 118 BetrVG finden die Vorschriften des BetrVG keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht. §§ 106 bis 110 BetrVG sind nicht anwendbar. Von diesem Tendenzschutz werden nach § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch Unternehmen und Betriebe erfasst, die unmittelbar und überwiegend karitativen Bestimmungen dienen. Damit gibt es in großen Teilen des weltlichen Bereichs (beispielsweise kommunale Krankenhäuser), die in unmittelbarer Konkurrenz zu den caritativen Einrichtungen der Katholischen Kirche und damit zum Kernbereich der Caritas stehen, keine Wirtschaftsausschüsse. Dies wird bei der selektiven Wahrnehmung ver.dis übersehen.

- *Ver.di: „zudem kein § 23 III BetrVG und § 119 BetrVG vergleichbare Regelung in kirchlichen Regelungswerken“*

Aufgrund der abweichenden Systematik gibt es tatsächlich keine vergleichbaren Regelungen. siehe auch Argumente unter Punkt „insgesamt schlechtere Durchsetzbarkeit der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit“)

- *Ver.di: „In der katholischen Kirche gibt es keinerlei Regelungen zur UN-Mitbestimmung [Unternehmensmitbestimmung, Anm. d. Verf.]“*

Auch dieser Vorwurf ist irreführend, wichtige Parameter bleiben unberücksichtigt.

In den bischöflichen Erläuterungen zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes von November 2022 ist ein Prüfauftrag hinsichtlich der Unternehmensmitbestimmung enthalten. Es soll insbesondere geprüft werden, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können. Der Dienstgemeinschaftsgedanke zeichnet sich durch gemeinsames Gestalten und gemeinsames Verantworten aller Beteiligten aus. Dieser Partizipationsgedanke legt eine Beteiligung der Mitarbeitenden in wirtschaftlichen Angelegenheiten grundsätzlich nahe.

Die Arbeitsgruppe, die sich derzeit mit der Reform der MAVO befasst, wird sich daher auch mit dem Thema Unternehmensmitbestimmung auseinandersetzen. Die Dienstgeberseite der Caritas hat im April 2024 einen Fachtag zum Thema „Unternehmensmitbestimmung und kirchliche Einrichtungen“ veranstaltet, an dem Dienstgebervertreter der Caritas und der Bistümer aus ganz Deutschland teilgenommen haben. Ausgehend von dieser Veranstaltung werden sich die Dienstgeber der Caritas in diesem Jahr intensiv mit der Weiterbearbeitung des Themas befassen.

Bei den Überlegungen müssen auch die Zahlen zu den Größen kirchlich-karitativer Einrichtungen Berücksichtigung finden. Von den ca. 6200 Caritas-Rechtsträgern haben lediglich 323 Caritas-Rechtsträger, mithin 5,21 Prozent, mehr als 500 Mitarbeitende und 49 Caritas-Rechtsträger mehr als 2000 Mitarbeitende, was 0,79 Prozent entspricht. 94 Prozent der karitativen Einrichtungen haben mithin 500 und weniger Beschäftigte.

Das staatliche Recht sieht eine paritätische Unternehmensmitbestimmung für Kapitalgesellschaften mit mindestens 2000 Beschäftigten in Deutschland vor. Nach dem Drittelbeteiligungsgesetz ist in einer Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft und einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit grundsätzlich ein mitbestimmter Aufsichtsrat, der zu einem Drittel aus Arbeitnehmer-Vertretern besteht einzurichten, wenn das Unternehmen in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt.

Beide Gesetze finden nach geltendem Recht nicht nur keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, sondern auch nicht auf unmittelbar und überwiegend politisch, koalitionspolitisch, konfessionell, karitativ, erzieherisch, wissenschaftlich oder künstlerisch tätige Unternehmen gem. § 1 Abs.1 Nr.2a DrittelbG, § 1 Abs.4 Nr.1 MitbestG. Im Übrigen sind deutschlandweit bei einer Gesamtzahl von 3,4 Mio. Unternehmen lediglich 30 Unternehmen nach dem Montanmitbestimmungsgesetz, 656 Unternehmen nach dem Mitbestimmungsgesetz und 1.500 Unternehmen nach Drittelbeteiligungsgesetz im Aufsichtsorgan mitbestimmt. Vielfach wird die gesetzliche Verpflichtung durch Unternehmen einfach ignoriert. Die Einführung einer Unternehmensmitbestimmung im kirchlich-karitativen, gemeinnützigen Bereich wäre daher im Vergleich zum weltlichen Recht eine echte Neuerung.

- *Anlage: Tabelle – Vergleich BetrVG mit MVG-EDK und MAVO – Auszüge/Beispiele*

Aus oben genannten Gründen ist auch die beigefügte Anlage nicht aussagekräftig und vermag nicht zu überzeugen. Wie die Verfasserin selbst schreibt, handelt es sich hierbei um eine auszugs- und beispielhafte Gegenüberstellung. Eine substantiierte Auseinandersetzung mit dem Thema ist – wie bereits aufgezeigt – mit einer selektiven, unvollständigen und willkürlichen Betrachtungsweise nicht möglich. Die Regelungen der MAVO und die des BetrVG schaffen jeweils komplexe Mitbestimmungssysteme. In einer sachlichen Diskussion gelte es hier, beide Systeme in ihrer Gesamtheit zu betrachten. Das Isolieren und Gegenüberstellen einzelner Regelungen ist zu kurz gedacht und führt so zu einem unvollständigen und verfälschten

Darstellung der Tatsachen. Die Anlage unterstreicht somit lediglich die an vielen Stellen irreführende Argumentationsweise der Verfasserin.

Politische Einordnung und Fazit

Zusammenfassend lässt sich zum kirchlichen Arbeitsrecht allgemein und zum Dritten Weg im Speziellen nach alledem Folgendes festhalten:

Demokratische Prinzipien sind das Fundament des Dritten Wegs

Die Tariffindung der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände im Dritten Weg steht häufig im Zentrum politischer Debatten um Mitbestimmung und Demokratie in Arbeitsverhältnissen. Mitbestimmung ist ein wichtiges Element demokratischer Strukturen in der Arbeitswelt. Der Dritte Weg bietet spezifische Formen der Mitbestimmung, die keineswegs hinter dem Demokratiegrad der Tarifverhandlungsmodelle des Zweiten Wegs zurückbleibt.

Kennzeichnend hierfür sind u.a.

- die **paritätische Besetzung** der Arbeitsrechtlichen Kommission,
- das insbesondere durch das Schlichtungsverfahren **gesicherte Kräftegleichgewicht** zwischen Dienstnehmer und Dienstgeberseite,
- die **aktive und gleichberechtigte Entscheider- und Gestalterrolle der Mitarbeiter- wie der Dienstgeberseite** im gesamten konsensualen Prozess des Dritten Weges;
- die **institutionelle Beständigkeit**, die sich in fest etablierten Mechanismen und Verfahren zur Entscheidungsfindung äußert und eine verlässliche und kontinuierliche Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeiter - und Dienstgeberseite schafft.

Nahezu 100-prozentige Tarifbindung als Strukturmerkmal des Dritten Wegs

Der Dritte Weg wirkt aus seiner Struktur heraus effektiv und verlässlich.

- Mit einer nahezu 100prozentigen Bindung an den Caritastarif ist **das politische Ziel der höchstmöglichen Tarifbindung im Bereich der Caritas bereits Realität**. Zum Vergleich: In Deutschland ist bei lediglich 41 % der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch einen Tarifvertrag geregelt¹.
- Ähnliches gilt für die flächendeckende betriebliche Mitbestimmung im Bereich der Caritas, die besonders auch bei kleinen Einrichtungen vorbildlich ist: Laut Caritaspanel 2022 gibt es in rund 80 Prozent der teilnehmenden Rechtsträger eine Mitarbeitervertretung (MAV), die die Interessen der Beschäftigten vertritt. Werden nur Rechtsträger mit mehr als 15 Beschäftigten betrachtet, liegt der Anteil der Betriebe mit MAV bei fast 90 Prozent².

Komplexes Interessengemenge führt zwangsläufig zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts durch eigenständige Reformen

Die oben ausführlich dargestellten im kirchlichen Arbeitsrecht verankerten starken Mitentscheidungsmöglichkeiten von Dienstgebern und Mitarbeitenden sowie die Heterogenität der Caritas-

¹ siehe IAB-Betriebspanel, aufrufbar unter <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/> (zuletzt aufgerufen am 06.05.2024)

² siehe Befragungsrunde 2022 des Caritas-Panels, aufrufbar unter: <https://caritas-dienstgeber.de/info-thek/caritaspanel/> (zuletzt aufgerufen am 06.05.2024)

Einrichtungen in Bezug auf Rechtsform und Interessenlage stellen die kirchlichen Ordnungsgeber regelmäßig vor großen Handlungsdruck. Außeneinflüsse wie der Fachkräftemangel verstärken diesen Druck. Orientiert am Sendungsauftrag der Kirche wird die kontinuierliche Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts intrinsisch motiviert betrieben.

Beispiele hierfür sind

- die Anpassung der Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts mit der Einführung der **neuen Grundordnung von 2022**, wodurch u.a. die private Lebensführung in der arbeitsrechtlichen Bewertung keine Rolle mehr spielt;
- die **Reform der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)** (– das Äquivalent zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht);
- der durch die Dienstgeberseite im Frühjahr 2024 angestoßene Prozess zur Bewertung von Chancen zur Einführung einer **Unternehmensmitbestimmung im katholischen Bereich**, der insbesondere vor dem Hintergrund der geringen Unternehmensmitbestimmung im nichtkirchlichen Bereich von umso größerer Bedeutung ist.

Fazit: Grundsätzliche Infragestellung gefährdet Erfolge

Die Caritas-Dienstgeberseite begegnet jeder belastbaren Kritik offen und vorbehaltlos und ist über den in dieser Legislaturperiode bisher geführten Dialogprozess hinaus Gesprächsbereit. Das System des kirchlichen Arbeitsrechts ist in Sachen Tarifbindung, Mitbestimmung und Qualität der Arbeitsergebnisse des Dritten Wegs überaus erfolgreich. Unsere Transparenz über interne **Reformprozesse**, in denen wir eng mit der Mitarbeiterseite zusammenarbeiten, ist und bleibt gewährleistet. Wir streben, gemeinsam mit den Beschäftigten der Caritas, die **Zukunftsfähigkeit unseres Systems** an.

Wir wenden uns aber auch gegen unsachliche Kritik. Ein **funktionierendes und verfassungsrechtlich gewährleistetes System**, das nachweislich für attraktive Arbeitsbedingungen steht, sollte nicht in Frage gestellt werden.