

FAQs zum Kirchlichen Arbeitsrecht

Stand 09.02.2023

[FAQ - DGS \(caritas-dienstgeber.de\)](https://www.caritas-dienstgeber.de)

Neue Grundordnung

Was ist die neue Grundordnung?

Als neue Grundordnung wird hier die Grundordnung in der Fassung vom 22.11.2022 bezeichnet. Sie ist in Teil A ([Normtext](#)) und Teil B ([Bischöfliche Erläuterung](#)) unterteilt und regelt die Grundlagen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Sie ist das Fundament des katholischen Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Die neue Grundordnung wurde inzwischen in fast allen Bistümern umgesetzt und gilt neben dem Bereich der verfassten Kirche ((Erz-)Bistümer) auch für den Bereich der Caritas.

Was bedeutet die neue Grundordnung für die Dienstgeber der Caritas?

Die neue Grundordnung der Katholischen Kirche ist ein bedeutender Schritt. Die Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts werden an die gesellschaftliche Realität angepasst und damit zukunftsfähig gestaltet.

Die Regelungen nehmen dabei in vielen Teilen den Fokus hinsichtlich der kirchlichen Identität von den Mitarbeitenden und richten ihn auf die Verantwortung der Dienstgeber. Für die Dienstgeber der Caritas bedeutet dies einen großen Gewinn – gerade auch im Hinblick auf Mitarbeitendenakquise und -erhaltung.

Die neue Grundordnung bedeutet für die Dienstgeber Verantwortung für die Erkennbarkeit ihrer Einrichtung als kirchliche Einrichtung. So sind der Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung gemäß Art. 3 Abs. 3 in erster Linie Aufgabe der Dienstgeber.

Die christliche Identität ist über Leitbilder, eine christliche Organisations- und Führungskultur und durch die Vermittlung christlicher Werte und Haltungen zu gestalten.

Im Zuge dessen werden im Art. 4 der Grundordnung nicht abschließende Handlungsaufträge an die Dienstgeber formuliert. Danach sind unter anderem bestehende Benachteiligungen wegen

des Geschlechts zu beseitigen und künftige zu verhindern, sowie die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu fördern. Es ist auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu unterstützen.

Zudem sind den Mitarbeitenden Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen, die sowohl die fachlichen Erfordernisse als auch die ethischen und religiösen Aspekte des jeweils ausgeübten Berufes umfassen.

Neben neuer Verantwortung bedeutet die neue Grundordnung für die Dienstgeber auch eine neue Flexibilität. Die weitestgehende Rücknahme mitarbeiterseitiger Verpflichtungen (Loyalitäten) beendet nicht mehr in die Zeit und zum Wesen der Kirche und ihrer Caritas passende Debatten über die private Lebensführung der Mitarbeitenden. Entscheidend für das Dienstverhältnis ist nunmehr die gemeinsame Verantwortung für die glaubhafte Erfüllung des Sendungsauftrags der Einrichtung, was jedoch eine positive Grundhaltung zu den Zielen und Werten der Katholischen Kirche mit sich bringt.

Im Bewerbungsverfahren müssen die potentiellen Mitarbeitenden daher mit den christlichen Zielen und Werten vertraut gemacht werden (Art. 6 Abs. 1 s. 2 der Grundordnung), was der Dienstgeber zu dokumentieren hat.

Welche Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsvoraussetzungen gibt es in der neuen Grundordnung?

Nach Art. 3 Abs. 2 können alle Menschen unabhängig von konkreten Aufgaben und von Religion, Geschlecht und sexueller Identität Teil der Dienstgemeinschaft sein. Erforderlich ist nur eine positive Grundhaltung zum Evangelium und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn zur Geltung zu bringen. Damit wird letztlich eine Kooperationsbereitschaft mit den Dienstgebern gefordert, die dazu verpflichtet, diesen christlichen Charakter zu stärken.

Grundsätzlich ist die Religionszugehörigkeit keine Einstellungs Voraussetzung. Nach der neuen Grundordnung müssen nur Mitarbeitende, die eine verkündigungsnahe Beschäftigung haben oder die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten **und** nach außen repräsentieren, katholisch sein. Einstellungshindernisse sind die kirchenfeindliche Betätigung und der Kirchenaustritt aus der Katholischen Kirche.

Auch im laufenden Dienstverhältnis wird von Mitarbeitenden lediglich die Identifikation mit den Zielen und Werten der Einrichtung und die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags im Dienst verlangt. Außerdienstliches Verhalten ist in der Regel unbeachtlich. Der Dienstgeber bewertet nicht die private Lebensgestaltung seiner Mitarbeitenden. Ausnahmen bilden das öffentlich wahrnehmbare kirchenfeindliche Verhalten, das die Glaubwürdigkeit der Kirche verletzt, sowie der Austritt aus der Katholischen Kirche.

Wie ist nach der neuen Grundordnung mit kirchenfeindlichem Verhalten und Austritten aus der Katholischen Kirche umzugehen?

Kirchenfeindliche Betätigung ist nur dann beachtlich, wenn die entsprechende Handlung öffentlich wahrnehmbar und objektiv nach den Umständen des Einzelfalls geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Der Kirchenaustritt ist nur im Falle von katholischen Mitarbeitenden beachtlich. In beiden Fällen ist mit den Mitarbeitenden das Gespräch zu suchen, Beweggründe nachzuvollziehen und nach Lösungen zu suchen. Die Kündigung von Mitarbeitenden sieht die Grundordnung nur als letztmögliches Mittel vor. Dienstgebern ist damit weiterhin ein auf einen Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtetes Handeln möglich.

Abzuwarten bleibt in diesem Zusammenhang unter anderem die Entscheidung des EuGH über die Zulässigkeit der Kündigung einer vor Begründung des Dienstverhältnisses aus der Katholischen Kirche ausgetretenen Hebamme. [Zum Artikel](#)

Dritter Weg

Warum gibt es bei der Caritas keine Tarifverträge?

Im Rahmen ihres nach Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 i.Vm. Art. 140 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich gewährten Selbstbestimmungsrechts haben sich die Katholische und Teile der Evangelischen Kirche dafür entschieden, ihre kollektive Arbeitsrechtsordnung in Arbeitsrechtlichen Kommissionen und nicht durch Tarifverträge zu regeln. Für die Katholische Kirche ist daher in Art. 9 Abs. 1 der Grundordnung festgelegt, dass die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst im Dritten Weg ausgehandelt und beschlossen werden. Damit sind Tarifverträge (das Verhandlungsergebnis des Zweiten Weges) ausgeschlossen.

Wie funktioniert das Tarifsysteem der Caritas?

Im Bereich der deutschen Caritas gelten bundesweit die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ oder kurz AVR, das Tarifsysteem des Deutschen Caritasverbandes. Die AVR 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 umzusetzen. Anders als im nicht-kirchlichen Bereich wird dadurch bei der Caritas eine umfassende „Tarifbindung“ der Dienstgeber erreicht. Die AVR enthalten dabei umfassende Vorschriften über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die in anderen Bereichen in Tarifverträgen geregelt werden.

Diese kollektiven Arbeitsrechtsregelungen der Caritas kommen im Dritten Weg zustande. Der Dritte Weg ist in seiner jetzigen Ausgestaltung der verfassungsgemäße konsensuale Alternativweg zum Zweiten Weg. Er wurde von der Katholischen Kirche gewählt, da er besser zum Selbstverständnis kirchlicher Einrichtungen passt, als das konfrontative System des Zweiten Wegs.

Das Selbstverständnis der Kirche ist davon geprägt, dass sich Mitarbeitende und Dienstgeber in den Einrichtungen gemeinsam für andere Menschen engagieren. Nach dem Selbstverständnis der Caritas engagieren sich in ihren Einrichtungen Mitarbeitende und Dienstgeber gemeinsam für Menschen in Not. Die Verantwortung für diesen Dienst übernehmen sie als Dienstgemeinschaft, die ihren Auftrag nur erfüllen kann, wenn ein partnerschaftliches und kooperatives Miteinander gelebt wird.

Aus diesem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft ist die Kommissionslösung gewachsen. Deren Kern sind paritätisch aus Mitarbeitern und Dienstgebern besetzte Kommissionen, die die kollektiven Arbeitsbedingungen miteinander aushandeln und mit ausreichend großen

Mehrheiten beschließen. Die Kommissionen werden in einem demokratischen Verfahren 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.

In den Kommissionen ausgehandelte neue tarifliche Regelungen, müssen von einer Dreiviertelmehrheit beschlossen werden. Die im Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen gelten ohne weiteren Beschluss – also ohne eine gemeinsame Aufhebungsentscheidung – anders als im System des Zweiten Wegs (Tarifvertragssystem) auf unbestimmte Zeit fort.

Bei fehlenden Mehrheiten für einen Beschluss wird im Rahmen eines verbindlichen Schlichtungsverfahrens mit neutralen Vorsitzenden eine Lösung herbeigeführt. 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.

Warum funktioniert der Dritte Weg nur ohne Streik?

Das konsensuale System des Dritten Wegs ist mit Arbeitskämpfungsinstrumenten inkompatibel. Im weltlichen Bereich haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber je ein Arbeitskämpfungsmittel zur Hand, um auf die jeweils andere Seite den Druck ausüben zu können, der notwendig ist, um zu einer sachgerechten Tariflösung zu kommen: Streik und Aussperrung.

Im Dritten Weg ist die Ausgangssituation eine andere. Denn die Katholische Kirche und damit auch ihre Caritas berufen sich für das von ihnen gewählte konsensuale Verhandlungsmodell auf den Gedanken der Dienstgemeinschaft. Der unter diesem Stichwort gelebte Gedanke eines gleichrangigen Miteinanders von Dienstgebern und Dienstnehmern ist geprägt durch den Auftrag der Caritas. Da es insbesondere die Pflicht des Dienstgebers ist, diesen Auftrag zu verwirklichen, kann er Aussperrung nicht umsetzen.

Zudem ist das konsensuale System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen ein formalisiert parlamentarisches, das eben nicht verhandlungsmäßig konfrontativ strukturiert ist. Selbst eine Abwehraussperrung, also eine Aussperrung als Reaktion auf einen Streik, ist in diesem System kaum denkbar. In dem konsensorientierten Verhandlungsmodell wäre der Streik daher ein einseitig gewährtes, mächtiges und konfrontatives Instrument, das sich nicht positiv, sondern in hohem Maße negativ auf die Verhandlungssituation auswirken würde. Ohne eine Möglichkeit des Gegendrucks im arbeitskampftypischen Druck und Gegendrucksystem ist Streik ein destruktives Element.

Der Dritte Weg 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. Die Druckwirkung durch das Vermittlungsverfahren ist erheblich: 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, diese Einflussmöglichkeit zu verlieren, führt in der weit überwiegenden Anzahl der Fälle 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.

Anders als im Zweiten Weg würde ein einseitiges Streikrecht im Dritten Weg kein Kräftegleichgewicht schaffen, sondern ein bereits vorhandenes Gleichgewicht stören.

Warum sollte der Dritte Weg erhalten und weiterentwickelt werden?

Der Dritte Weg hat sich bewährt und führt auch ohne Arbeitskampf zu Abschlüssen, die deutlich im oberen Bereich der Arbeitsbedingungen der jeweiligen Vergleichsgruppen liegen.

In einer Zeit, in der der Wert und das Potential kooperativer und langfristiger Konfliktlösungen auch außerhalb des kollektivarbeitsrechtlichen Bereichs zunehmend erkannt wird, wäre eine Aufgabe des konsensualen Dritten Wegs zu Gunsten des konfrontativen staatlichen Tarifrechts kein zeitgemäßes Zeichen. Aufgrund der Ewigkeitsgarantie der im Dritten Weg gefundenen Lösungen ist die Kommissionslösung in Abgrenzung zum (kirchengerechten) Tarifvertrag insofern eine gute Alternative, als sie in erhöhtem Maße zur Schaffung eines dauerhaften Friedens beiträgt.

Auch hinsichtlich der erzielten Ergebnisse, hat sich der Dritte Weg bewährt. Die tariflichen Arbeitsbedingungen liegen in den Hilfebereichen der Caritas im deutlich oberen Bereich der Arbeitsbedingungen der jeweiligen Vergleichsgruppen, wenn sie nicht darüber hinausgehen. Zweiter Weg und Dritter Weg unterscheiden sich folglich im Weg und nicht in der Qualität der zustande kommenden Ergebnisse.

Zudem gelingt es der Caritas, in ihren AVR einen auf sie und die Bedürfnisse der einzelnen Tätigkeitsfelder abgestimmten Tarif zu gestalten.

Beispielhaft genannt seien hier die folgenden caritasspezifischen Punkte:

- Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hat 2022 als erster Wohlfahrtsverband die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie an bei ihr beschäftigten Personen beschlossen.
- Die AVR enthält in Anlage 7 bisher als einziges Tarifwerk im Bereich der Wohlfahrtspflege eine Regelung für die Vergütung von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen (z.B. für hochschulisch ausgebildete Pflegefachkräfte).
- Die Regelung zur Vergütung von Lehrkräften in den Gesundheitsberufen („Pflegelehrkräfte“) in Anlage 21a AVR war 2015 die erste ihrer Art und Blaupause für Regelungen in anderen Tarifwerken.
- Die Sonderregelung für die Gestaltung von Dienstplänen von Ärzten in kleinen Fachabteilungen berücksichtigt die besondere Situation in den häufig kleineren Krankenhäusern der Caritas.
- Passgenaue Tätigkeitsmerkmale in Anlage 32 AVR für Wohn- und Pflegedienstleitungen in ambulanten Pflegediensten und stationären Einrichtungen der Altenhilfe ermöglichen eine gute Eingruppierung der knappen Führungskräfte im Bereich der Altenhilfe.

Für eine breite Akzeptanz des Dritten Weges gilt es diesen stets den gesellschaftlichen Entwicklungen gemäß weiterzudenken. Die Caritas-Dienstgeber sehen insbesondere in einer Ausweitung der Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften Potential für einen zukunftsfähigen Dritten Weg.

MAVO

Wie funktioniert die Interessenvertretung der Mitarbeitenden auf der Betriebsebene?

In den Einrichtungen der Caritas sind gemäß Art. 8 der Grundordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden, die von den Mitarbeitenden gewählt werden, um ihnen die Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen zu ermöglichen. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalräten in den öffentlichen Verwaltungen. Die Regelungen dazu finden sich in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) [\[Link\]](#). Sie sind mit den Regelungen im Betriebsverfassungsrecht vergleichbar.

Das größte Plus dieser kircheneigenen Regelung ist die große Abdeckung und die Wirkung in der Fläche. Nach der Grundordnung und der MAVO ist in jeder Einrichtung sicherzustellen, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird, soweit die formellen Mindestvoraussetzungen vorliegen. Im Gegensatz zur Situation in vielen weltlichen Betrieben weist der kirchliche Dienst eine sehr hohe Dichte an Mitarbeitervertretungen auf.

Für das Jahr 2023 ist eine Reform der Mitarbeitervertretungsordnung geplant, um die Regelungen zeitgemäß weiterzuentwickeln und an Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen.