

Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Grundordnung“

Vorlage für die Anhörung am 1.10.2010 in Mainz

A. Hintergrund

Im Rahmen der Sitzung der Vollversammlung am 21.6.2010 in Würzburg haben die Teilnehmer die aktuellen Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere die Implikationen der Entscheidung des Delegationsgerichtshofes der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010 für den kirchlichen Dienst ausführlich erörtert.

In drei Impulsreferaten wurde die aktuelle Situation im Bereich des Arbeitsrechts skizziert, die Ursachen für die aktuellen Probleme vor allem im Bereich des Dritten Weges angesprochen und mögliche Lösungsalternativen aufgezeigt.

Die Vollversammlung gelangte nach eingehender Aussprache zu der Überzeugung, dass grundsätzlich ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht, um auf die aktuellen Herausforderungen im Kirchlichen Arbeitsrecht angemessen zu reagieren und eine Beschädigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts zu verhindern. In welcher Form und mit welchem Inhalt der kirchliche Gesetzgeber tätig werden kann, sollte nach Ansicht der Vollversammlung allerdings einer vertieften Betrachtung unterzogen werden.

Die Aussprache zeigte außerdem, dass der Vorschlag der Arbeitsgruppe, die Rechtsfolgen für den Fall der Nichtbefolgung kirchenarbeitsrechtlicher Vorgaben stärker in den Blick zu nehmen, von den Bischöfen als zielführend wahrgenommen wurde. Die Mitglieder der Vollversammlung hielten eine Änderung der Grundordnung für möglich. Insgesamt sollte das kirchenarbeitsrechtliche Proprium für eine möglichst große Zahl von kirchlichen Einrichtungen im größtmöglichen Umfang erhalten bleiben. Die Vollversammlung bekräftigte nachdrücklich, dass Arbeitsvertragsbedingungen im kirchlichen Dienst auch in Zukunft grundsätzlich auf dem Dritten Weg ausgehandelt werden müssen. Nur in Ausnahmefäl-

len könne es akzeptabel sein, kirchenrechtlich zulässige und sozialetisch vertretbare Wege zu beschreiten, wie kirchliche Einrichtungen, außerhalb des Dritten Weges, zu einer Tariffindung kommen können, ohne die Grundordnung im Ganzen in Frage zu stellen. Die Arbeitsgruppe wurde beauftragt, schnellstmöglich eine tragfähige Beschlussvorlage nebst Begründung vorzulegen. Die Mitarbeiterseite sollte in angemessener Form rechtzeitig in die Beratungen einbezogen werden.

B. Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

Am 9. und 15. Juli sowie am 1. und 2. September hatten die Mitglieder der Arbeitsgruppe Gelegenheit, sich intensiv dem Arbeitsauftrag der Vollversammlung zu widmen. Neben Mitgliedern der Personalwesenkommission und den externen Sachverständigen aus dem Bereichen des Staatskirchen-, Arbeits- und Kirchenrechts, die bereits an den vorbereitenden Sitzungen für die Vollversammlung am 21. Juni teilnahmen, wurden zu diesen Gesprächen auch Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission, ein Vertreter der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen sowie Vertreter der Zentral-KODA eingeladen.

C. Zusammenfassende Empfehlung der Arbeitsgruppe

Die Beratungen in der Arbeitsgruppe führten zu folgendem Ergebnis:

- I. Eine Änderung des Art. 2 GO wird einstimmig befürwortet.
- II. Eine Änderung des Art. 7 GO wird derzeit mehrheitlich abgelehnt.

D. Erläuterung der Empfehlungen und Darstellung des Diskussionsstandes

I. Eine Änderung des Art. 2 GO wird einstimmig befürwortet.

Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe treten dafür ein, Art. 2 GO möglichst zeitnah zu ändern. Nach Ansicht der Arbeitsgruppe sollte Art. 2 GO zukünftig wie folgt lauten:

Art. 2 n.F. Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
 - a) der Diözesen,
 - b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) der Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentlich juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Die sonstigen kirchlichen Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich durch Aufnahme in das jeweilige Gründungsstatut zu übernehmen.
- (3) Sonstige kirchliche Rechtsträger im Sinne des Absatzes 2, die diese Grundordnung für sich nicht rechtsverbindlich übernehmen oder deren Übernahme rechtswirksam widerrufen, haben im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.
- (4) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Erläuterung:

1. Art. 2 Absatz 2 GO n.F. greift die Kernaussage des Urteils des Delegationsgerichtshofs vom 31.3.2010 auf und legt fest, dass für „sonstige kirchliche Rechtsträger“ die Grundordnung nur dann gilt, wenn sie von ihnen rechtsverbindlich übernommen wird. Die Übernahmeerklärung ist damit konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung.

2. Die Erklärung der Übernahme bzw. der Nichtübernahme ist bedingungsfeindlich, aber widerruflich.
3. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz ist die Entscheidung, ob die Grundordnung bei dem „sonstigen kirchlichen Rechtsträger“ gelten soll oder nicht, im Gründungsstatut (Organisationsverfassung) des Rechtsträgers zu verankern.¹
4. Zuständig für die Entscheidung sind die Organe des „sonstigen kirchlichen Rechtsträgers“, die befugt sind die Gründungsstatuten zu erlassen bzw. zu ändern.
5. Hinsichtlich der Frage, inwieweit die „sonstigen Rechtsträger“ im Sinne des Abs. 2 frei sind in ihrer Entscheidung, die Grundordnung zu übernehmen oder dies nicht zu tun, drückt der kirchliche Gesetzgeber durch die Formulierung „sind gehalten“ die Erwartung aus, dass grundsätzlich alle der Kirche zugeordneten Rechtsträger die Übernahme der Grundordnung erklären und dies in den Gründungsstatuten für jedermann sichtbar machen sollten. Die Übernahme der Grundordnung ist damit die Regel, die Nichtübernahme die Ausnahme, die stets einer besonderen Rechtfertigung – und ggf. der Zustimmung der kirchlichen Aufsichtsorgane – bedarf.
6. Unterliegt der Rechtsträger der kirchlichen Aufsicht, so kann die Entscheidung ohnehin nur im Einvernehmen mit den kirchlichen Aufsichtsorganen ergehen („eingeschränktes opt-out-Recht“). Beabsichtigt ein sonstiger unter kirchlicher Aufsicht stehender Rechtsträger im Sinne des Abs. 2 die Grundordnung nicht zu übernehmen bzw. die Übernahme zu widerrufen, so ist er verpflichtet, dieses Ansinnen zu begründen und die Zustimmung des kirchlichen Aufsichtsorgans einzuholen. Ohne vorherige Zustimmung (Einwilligung) des zuständigen

¹ Bei Personengesellschaften und bei der GmbH ist das Gründungsstatut der Gesellschaftsvertrag, bei Vereinen des bürgerlichen Rechts, den Aktiengesellschaften, den Genossenschaften und den Stiftungen handelt es sich um die Satzung.

kirchlichen Aufsichtsorgans ist eine rechtsverbindliche Entscheidung des unter kirchlicher Aufsicht stehenden Rechtsträgers über die Nichtübernahme oder den Widerruf der Grundordnung nicht wirksam.

7. Für sonstige kirchliche Rechtsträger, die nicht der kirchlichen Aufsicht unterliegen, kommt es bei der Entscheidung, die Grundordnung nicht zu übernehmen bzw. die Übernahme zu widerrufen, allein auf die Stellungnahme des Organs an, das befugt ist das Gründungsstatut zu erlassen bzw. zu ändern („uneingeschränktes opt-out-Recht“). Auch in diesen Fällen setzt die rechtswirksame Entscheidung allerdings die entsprechende Klarstellung im Gründungsstatut voraus.

8. Sollte sich ein „sonstiger kirchlicher Rechtsträger“ für die Nichtübernahme der Grundordnung entscheiden oder eine einmal erklärte Übernahme rechtswirksam widerrufen, sieht Art. 2 Absatz 3 n.F. nunmehr vor, dass dieser Rechtsträger im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teilhat. Diese Rechtsfolgenregelung bringt in generell-abstrakter Form zum Ausdruck, dass das kirchenarbeitsrechtliche Proprium, wie es in der Grundordnung zusammenfasst ist, namentlich das Loyalitätsrecht (Art. 3, 4 und 5 GO), das Mitarbeitervertretungsrecht (Art. 8 GO), der Dritte Weg (Art. 7 GO) und die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (Art. 10 GO), bei diesem Rechtsträger *in toto* keine Anwendung findet. Durch die Erklärung, die Grundordnung nicht zu übernehmen, zeigt der sonstige Rechtsträger im Sinne des Art. 2 Abs. 2 an, dass er keine kirchliche Grundfunktion im Sinne des Sendungsauftrags wahrnimmt und/oder die notwendige Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche nicht gewährleistet ist, weil er sich nicht in der Lage sieht oder nicht bereit ist, sich der kirchlichen Arbeitsrechtsordnung zu unterwerfen. In arbeitsrechtlicher Hinsicht sind diese Rechtsträger dann wie weltliche Betriebe zu behandeln.

9. Im Hinblick auf die Zuordnungsentscheidung verfolgt die Formulierung eine enge Linie. Eine generelle Aberkennung der kirchlichen Zuordnung im staatskirchenrechtlichen Sinne wurde von der Arbeitsgruppe letztlich mit dem Argument abgelehnt, dass die Grundordnung nur die arbeitsrechtlichen Beziehungen im kirchlichen Dienst regeln wolle, sie sei nicht der Ort um generelle Aussagen zur staatskirchenrechtlichen Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche zu treffen.
10. Sollte diese Fassung des Art. 2 GO in Kraft gesetzt werden, müssten die Diözesen bzw. Diözesancaritasverbände alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger im Sinne des Abs. 2 auffordern, ihre Gründungsstatuten zu überprüfen. Bei einer fehlenden Regelung müsste der Rechtsträger binnen einer bestimmten Frist aufgefordert werden, eine Erklärung abzugeben, ob er die Grundordnung übernimmt oder nicht. Im Falle der Übernahme der Grundordnung sind die Gründungsstatuten anzupassen.
11. Praktische Auswirkungen dieser Gesetzesänderung: Künftig wird es im Dienst der katholischen Kirche in Deutschland drei Gruppen von kirchlichen Einrichtungen geben:
- a. Die Einrichtungen nach Art. 2 Abs. 1 (Diözesen, Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, Verbände von Kirchengemeinden und öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts) sind **unmittelbar** an die Grundordnung gebunden. Eine Möglichkeit, sich Rechte und Pflichten aus der Grundordnung „abzustreifen“, besteht nicht.
 - b. Die Einrichtungen nach Art. 2 Abs. 2 GO n.F. („sonstige kirchliche Rechtsträger“), **die sich für die Übernahme der Grundordnung entscheiden**, sind **ebenfalls an die Grundordnung gebunden**. Diese Bindung gilt allerdings nur so lange, wie die Übernahme der Grundordnung nicht rechtswirksam widerrufen wurde.
 - c. Für die Einrichtungen nach Art. 2 Abs. 2 GO n.F. („sonstige kirchliche Rechtsträger“), die die Übernahme der Grundordnung ablehnen bzw.

die einmal erklärte Übernahme rechtswirksam widerrufen, gilt die Grundordnung nicht. Diese Einrichtungen sind verpflichtet ihren Arbeitsrechtsbeziehungen **staatliches Arbeitsrecht im Ganzen** zugrunde zu legen. Das heißt zum Beispiel: Bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen in diesen Einrichtungen darf die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft keine Rolle spielen; bereits die Frage, ob der Stellenbewerber katholisch ist, dürfte eine entschädigungspflichtige, ungerechtfertigte Diskriminierung nach dem AGG darstellen. Statt der Mitarbeitervertretungsordnung gilt in diesen Einrichtungen das Betriebsverfassungsgesetz; es sind also keine Mitarbeitervertretungen zu wählen, sondern Betriebsräte. In diesen Einrichtungen findet der Dritte Weg keine Anwendung. Streik und Aussperrung sind nach Maßgabe des staatlichen Arbeitskammerrechts möglich und zulässig. Arbeitsvertragsbedingungen werden in diesen Einrichtungen entweder individualvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder im Wege eines Tarifvertrags festgelegt.

II. Eine Änderung des Art. 7 GO wird derzeit mehrheitlich abgelehnt.

Ausgangspunkt der Diskussion zur evtl. Änderung des Art. 7 GO war die Feststellung der Vollversammlung, dass Arbeitsvertragsbedingungen im kirchlichen Dienst auch in Zukunft grundsätzlich auf dem Dritten Weg ausgehandelt werden müssten. Gleichzeitig hat die Vollversammlung der Arbeitsgruppe den Auftrag erteilt, für Ausnahmefälle kirchenrechtlich zulässige und sozialetisch vertretbare Wege aufzuzeigen, wie kirchliche Einrichtungen, außerhalb des Dritten Weges, zu einer Tariffindung kommen können, ohne die Grundordnung im Ganzen in Frage zu stellen.

Um diesem Auftrag nachzukommen, ist bereits in der Vollversammlung am 21. Juni eine begrenzte Öffnung des Art. 7 GO vorgeschlagen worden. Eine überar-

beitete Fassung dieses Regelungsvorschlags war dann Gegenstand der Diskussion in der Arbeitsgruppe.

Nach Ansicht der **Befürworter einer Änderung** könnte Art. 7 GO wie folgt neu gefasst werden:

- (1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.
- (2) Die Anwendung des 3. Weges schließt Arbeitsk Kampfmaßnahmen aus.
- (3) Werden kirchlichen Arbeitsverhältnissen bei sonstigen Rechtsträgern im Sinne des Art 2 Abs. 2 im Widerspruch zu Art. 7 Abs. 1 planmäßig keine den Vorgaben des Dritten Weges entsprechende Arbeitsvertragsregelungen zugrunde gelegt, bleibt die Verpflichtung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene Vergütung zu gewähren. Dies kann nur durch Abschluss eines Tarifvertrages oder durch einzelvertragliche Bezugnahme auf einen einschlägigen Tarifvertrag sichergestellt werden; dabei ist die Dienstgemeinschaft zu beachten. Bei kirchlichen Rechtsträgern, die diesen Weg gehen, sind Arbeitsk Kampfmaßnahmen nicht ausgeschlossen. Die Mitarbeitervertretung kann bei Bezugnahme auf einen Tarifvertrag ihre Zustimmung zur Einstufung in die Vergütungsordnung verweigern, wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag nicht einschlägig ist; das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Die **Mehrheit** der Arbeitsgruppe vertrat die Ansicht, dass eine Änderung des Art. 7 GO derzeit nicht ratsam sei. Gegen eine Änderung des Art. 7 GO wurden unter u.a. folgende Argumente ins Feld geführt:

- a) Durch eine Öffnung des Art. 7 GO werde das bisherige Prinzip der Ausschließlichkeit des Dritten Weges aufgegeben. Damit verliere der Dritte Weg insgesamt

seine Daseinsberechtigung. Auf Dauer werde der Dritte Weg nicht zu halten sein, wenn einige streiken könnten, andere aber nicht.

- b) Die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zur Konfliktlösung, etwa die Möglichkeiten der Zwangsschlichtung, wie sie die AK-Ordnung vorsieht, seien in der Praxis noch nicht in ausreichendem Maße „ausgetestet“ worden. Erst wenn man von diesen Instrumenten Gebrauch gemacht und keine praktikablen Lösungen gefunden hat, könne man von einem „Scheitern“ des Dritten Weges sprechen.
- c) Eine Öffnung des Dritten Weges werde dazu führen, dass in ein und derselben Einrichtung mehrere Tarifwerke zur Anwendung kommen werden. Diese Tarifvielfalt sei kontraproduktiv.
- d) Wenn nur die Dienstgeber in der jeweiligen Einrichtung über das Verlassen des Dritten Weges entscheiden könnten, stelle dies eine Verletzung des Paritätsgrundsatzes dar. Zumindest müsste auch der Dienstnehmerseite das Recht eingeräumt werden, sich gegen den Dritten Weg und für eine andere Form des Regelungsverfahrens zu stimmen.
- e) In Einrichtungen, die von der Öffnungsmöglichkeit Gebrauch machten, verliere der Bischof sein Recht zur Letztentscheidung bei einem unabweisbaren Regelungsbedürfnis.
- f) Die Öffnung des Dritten Weges sei mit dem Prinzip der Dienstgemeinschaft nicht zu vereinbaren. Wer den Dritten Weg aufgebe, gebe auch die Dienstgemeinschaft auf. Auf jeden Fall müsse das Prinzip der Dienstgemeinschaft neu interpretiert werden.
- g) Die Befürchtung der Befürworter einer Änderung des Art. 7 GO, dass viele „sonstige Rechtsträger im Sinne des Art. 2 Abs. 2“ von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen und gänzlich aus dem System der Grundordnung aussteigen, wenn keine Änderung des Art. 7 erfolge, sei derzeit empirisch nicht belegbar. Ob Ausglieder-

rungen bestimmter Dienste unter Aufgabe der Grundordnung zunehmen werden, könne heute nicht sicher prognostiziert werden.

- h) Durch eine Öffnung des Dritten Weges würden die Wettbewerbsbedingungen innerhalb der Caritas verzerrt werden, weil einige von der Öffnung Gebrauch machen würden, andere nicht.
- i) Allein die rechtliche Möglichkeit, den Dritten Weg legal zu verlassen, könnte von vielen Einrichtungen als zusätzlicher Anreiz zum Verlassen des Dritten Weges verstanden werden.
- j) Die Änderung des Art. 7 GO, wie vorgeschlagen, setze auf jeden Fall eine Änderung der MAVO und eine Modifizierung der „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ vom 22. September 1993 voraus.

Eine **Minderheit** in der Arbeitsgruppe hielt eine Änderung des Art. 7 GO für erforderlich. Sie begründete ihre Auffassung wie folgt:

- a) Der Dritte Weg habe sich in Teilbereichen der Kirche, insbesondere in Teilen der Caritas und bei Kolping, als nicht funktionsfähig erwiesen. Die Ereignisse in den letzten zwei Jahren (z.B. Anlage 18-Problematik, Erlass einer ergänzenden Ordnung im Bistum Augsburg, Probleme in Ostdeutschland, Übernahme der Pflegeheime im Bistum Hildesheim durch einen evangelischen Rechtsträger, wiederholtes Scheitern der Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission, zahlreiche Blockaden bis hin zur völligen Gesprächsverweigerung, heterogene Interessen auf der Dienstgeberseite usw.) deuteten darauf hin, dass der Dritte Weg in einer tief greifenden Krise stecke.
- b) Es bestehe kaum Hoffnung, dass durch weitere Reformen innerhalb des Systems, etwa durch eine weitere Reform der AK-Ordnung, eine grundlegende Besserung der Lage erzielt werden könne.

- c) Die Anzeichen verdichteten sich, dass die stärker werdenden Verteilungskonflikte in Teilbereichen der Kirche, die durch einen verstärkten Wettbewerbsdruck und einer Verschlechterung der Refinanzierungssituation in den letzten Jahren entstehen, im Rahmen des Dritten Weges nicht zu einem vernünftigen Ausgleich gebracht werden könnten. Daher dürften Tariffindungswege, wie sie der kirchlichen Konkurrenz zu Verfügung stehen und wie sie die deutsche Arbeitsrechtsordnung, nicht aber das derzeitige Kirchenrecht als grundsätzlich rechtmäßig anerkennt, den kirchlichen Einrichtungen nicht völlig verbaut werden.
- d) Kommt es zu keiner Änderung des Art. 7 GO, hätten kirchlichen Einrichtungen, die mit den Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Wegs nicht wirtschaften können, nur die Wahl zwischen der Insolvenz oder der gänzlichen Aufgabe der Grundordnung. Die Option, sich zu der Grundordnung zu bekennen, aber den Dritten Weg nicht zu praktizieren, wäre – bei Beibehaltung des rechtlichen Status quo – evident kirchenrechtswidrig, schade der Glaubwürdigkeit der Kirche, füge dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht dauerhaft Schaden zu und scheide daher als ernstzunehmende Handlungsalternative von vornherein aus.
- e) Eine begrenzte Öffnung des Art. 7 GO sei erforderlich, weil sie den Einrichtungen, die mit dem Dritten Weg unzufrieden seien, legale Möglichkeiten böte, um einerseits im System der Grundordnung zu verbleiben, andererseits aber realistischere Chancen auf wettbewerbsfähigere Arbeitsvertragsbedingungen zu erlangen.
- f) Durch eine teilweise Öffnung des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens könne die völlige Abkehr von der Grundordnung verhindert werden. Auf diese Weise könnte zumindest das kirchliche Proprium im Bereich des Loyalitätsrechts und Mitarbeitervertretungsrechts gewahrt werden, allerdings unter partieller Aufgabe des Dritten Wegs.
- g) Wer den Einwand erhebt, das Prinzip der Dienstgemeinschaft mache die Einhaltung des Dritten Wegs zum ausschließlichen Instrument der Entgeltfindung,

verkenne, dass einige Landeskirchen in der evangelischen Kirche (z.B. Nordelbien) seit jeher Tarifverträge schließen. In diesen Landeskirchen komme im Übrigen das kirchliche Arbeitsrecht zur Anwendung, d.h. insbesondere das Loyalitätsrecht und das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht. Das zeige, dass die partielle Öffnung des Dritten Wegs nicht automatisch den Verlust des übrigen Propriums nach sich ziehe.

- h) Wer auf die Gefahr der möglichen Tarifvielfalt verweise, nehme nicht zur Kenntnis, dass das Prinzip der Tarifeinheit vom BAG kürzlich aufgegeben worden sei. Darüber hinaus würden heute schon in Teilbereichen des kirchlichen Dienstes faktisch mehrerer Vergütungsordnungen zur Anwendung kommen, etwa in den Krankenhäusern, in denen die Ärzteschaft tatsächlich oftmals nach dem Tarifvertrag des Marburger Bundes und die restliche Belegschaft nach den AVR vergütet werde.
- i) Der Verlust des gesamten arbeitsrechtlichen Propriums drohe gerade für den Fall, dass kirchliche Rechtsträger – aus Unzufriedenheit mit der Situation in den arbeitsrechtlichen Kommissionen – beschlössen, von ihrem Wahlrecht in Art. 2 Abs. 2 GO Gebrauch zu machen und aus dem gesamten System der Grundordnung auszusteigen.
- j) Die Legalisierung einer begrenzten Öffnung des Dritten Wegs würde auch im Sinne einer Systemkonkurrenz der Tarifanbieter einen heilsamen Einigungsdruck auf alle Beteiligten ausüben.
- k) Durch die vorgeschlagene Änderung in Art. 7 Absatz 3 GO könne eine Öffnung in die Beliebigkeit verhindert werden. Der Abschluss von Tarifverträgen oder die einzelvertragliche Bezugnahme auf einschlägige Tarifverträge gewährleiste eine gewisse „Richtigkeit“ der Arbeitsvertragsbedingungen. Die doppelte Kontrolle der Vertragsinhalte (durch die MAV und ggf. durch die kirchlichen Arbeitsgerichte) stelle sicher, dass der Dienstgeber, der von dem opt-out-Recht in Art. 7 Gebrauch mache, die Dienstnehmer nicht benachteilige.

- I) Das Argument, dass durch die legalisierte Binnendifferenzierung in der Entgeltfindung die Wettbewerbsbedingungen innerhalb des Caritasbereichs verzerrt werden könnten, sei wenig tragfähig. Diese Verzerrungen seien auch heute schon zu beobachten, weil sich viele Akteure (sog. „schwarze Schafe“) nicht an die Vorgaben des Dritten Weges hielten und sich dadurch Vorteile gegenüber den rechtstreuen Mitkonkurrenten verschafften. Denn die Beibehaltung des rechtlichen Staus quo belohne faktisch diejenigen Teilnehmer, die sich kirchenrechtswidrig verhielten und bestrafe diejenigen, die sich an den Vorgaben Dritten Weges orientierten.