

In den katholischen Krankenhäusern herrscht aufgrund der Vorgaben der Bischöfe und des hohen Engagements der Arbeitsrechtlichen Kommission eine hohe Tarifbindung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich darauf verlassen, dass die Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht hinter denen in öffentlichen und privaten Krankenhäusern zurück bleiben.

### Kirchliches Arbeitsrecht

Das kirchliche Arbeitsrecht ist Teil des staatlichen Arbeitsrechts und des Kirchenrechts. Hier fließen die verfassungsmäßigen Rechte der Kirchen, ihre Rechtsvorschriften und ihr Selbstverständnis mit den allgemein gültigen Bestimmungen des Arbeitsrechts zusammen. Das kirchliche Arbeitsrecht gliedert sich in

- die betriebliche Mitbestimmung (Mitarbeitervertretungsordnung),
- die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Dritter Weg) und
- die Loyalitätsverpflichtungen (nach Kirchenrecht).

### Der Dritte Weg

Arbeitskämpfe, Aussperrungen und Streiks passen ebenso wenig zum Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes wie das einseitige Festlegen von Arbeitsbedingungen durch die Leitung. Diese beiden Modelle lassen sich nicht mit der gemeinsamen Verantwortung der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Dienstgeber für den Auftrag der Kirche vereinbaren. Deshalb hat die katholische Kirche in Deutschland ein eigenes Arbeitsrechtssystem geschaffen, das als Dritter Weg bezeichnet wird. Die tariflichen Arbeitsbedingungen wie Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub werden in einer gemeinsamen, paritätisch besetzten Kommission festgelegt. Dies sichert bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen die Interessen der Mitarbeiter(innen) und wird den besonderen Anliegen des kirchlichen Dienstes gerecht. Zentrale Elemente des Dritten Weges sind in der gemeinsamen, paritätisch besetzten Kommission

- ein partnerschaftlicher und kooperativer Umgang der Vertreterinnen und Vertreter von Mitarbeiter(innen) und Dienstgebern.
- eine gleichberechtigte und gleichgewichtige Vertretung jeder Seite in den Kommissionen, die die Arbeitsbedingungen für die Dienstverhältnisse festlegen.
- eine faire und verantwortliche Konfliktlösung durch ein Vermittlungsverfahren statt durch einen Arbeitskampf und
- das im kirchlichen Recht verankerte Prinzip der Lohngerechtigkeit.

Der Dritte Weg ermöglicht die mittelbare Beteiligung aller Mitarbeiter(innen) und die unmittelbare Wirkung der Tarifbestimmungen. Die in den Einrichtungen gewählten Mitarbeitervertretungen bestimmen die Vertreter(innen) der Mitarbeiterseite in die Kommissionen. Anders als bei Tarifabschlüssen gelten die dort beschlossenen Regelungen, wie Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub, für alle Mitarbeiter(innen) - unabhängig von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Verband.

(Quelle: [www.caritas.de/glossare/kirchliches-arbeitsrecht](http://www.caritas.de/glossare/kirchliches-arbeitsrecht))

# INFORMATION

## zum kirchlichen Arbeitsrecht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Krankenhäusern



Herausgegeben von:



Arbeitsgemeinschaft  
caritativer Unternehmen

Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU)  
Wittelsbacherring 11 • 53115 Bonn  
Tel. (0228) 926 166-0  
[www.a-cu.de](http://www.a-cu.de)



Geschäftsstelle der Dienstgeber  
in der Arbeitsrechtlichen Kommission  
Ludwigstraße 36 • 79098 Freiburg  
Tel. (0761) 200-792  
[www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de)



Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e.V.

Kath. Krankenhausverband Deutschlands (kkvd)  
Karlstraße 40 • 79104 Freiburg i.Br.  
Tel. (0761) 200-351  
[www.kkvd.de](http://www.kkvd.de)



Hier könnte  
Ihr Logo stehen

# INFORMATION

## zum kirchlichen Arbeitsrecht

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Krankenhäusern gilt das **kirchliche Arbeitsrecht**, das sich von dem der öffentlichen oder privaten Krankenhäuser in einigen Punkten unterscheidet. Die **Entgelte** sind vergleichbar hoch, da sie sich an denen **des öffentlichen Dienstes** orientieren. Zum Teil können sie sogar höher oder durch soziale Leistungen attraktiver sein. Unterschiede gibt es allerdings bei der Verhandlung und Festlegung der Vergütungen.

Für die öffentlichen und privaten Krankenhäuser gibt es Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften wie Verdi und Marburger Bund. Die Verhandlungen für katholische Krankenhäuser werden **in paritätisch besetzten Kommissionen** geführt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts, das für die mehr als 25.000 Einrichtungen und Dienste der Caritas gilt. Sie besteht aus einer Bundes- und sechs Regionalkommissionen. In allen Kommissionen sitzen gleich viele Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite. Beschlüsse zur Änderung der Arbeitsbedingungen können nur mit

einer **Dreiviertelmehrheit** gefasst werden und setzen damit einen **hohen Konsens** zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite voraus.

Für die katholischen Krankenhäuser gilt **der kirchliche, verfassungsrechtlich geschützte Dritte Weg**. Nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die die Bischöfe erlassen haben, sind Tarifverträge mit Gewerkschaften explizit ausgeschlossen. In der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist geregelt: „Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber **keine Tarifverträge mit Gewerkschaften** ab. Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.“

Gewerkschaften sind Möglichkeiten einzuräumen, in den katholischen Krankenhäusern (z.B. durch genehmigte Aushänge am Schwarzen Brett) für eine Mitgliedschaft zu werben. Sie haben dabei allerdings zu beachten, dass die Arbeit und der Betriebsablauf im Krankenhaus ungestört bleiben und Aufrufe zu Aktionen oder gar Streiks während der Arbeitszeit unterbleiben.



Der auf **Konsens basierende kirchliche, Dritte Weg** hat sich bewährt. Trotz Verzicht auf Streik und Aussperrung als gegenseitige „Druckmittel“ sind sowohl die Mitarbeiter- als auch Dienstgeberseite in den Kommissionen gut aufgestellt und in der Lage, Ergebnisse zu erreichen, die sich im Vergleich zum öffentlichen Dienst und anderen Tarifen sehen lassen können.

Beispielhaft für die Pflege sei hier ein aktueller Tarifvergleich genannt:

