

Beschluss der BAG Arbeit, Soziales, Gesundheit zum kirchlichen Arbeitsrecht

vom 20.10.2019

Mit etwa 1,2 Millionen Beschäftigten sind die Kirchen und deren karitative und soziale Einrichtungen in Deutschland nach dem Öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber. Dennoch arbeiten die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen aufgrund des Sonderstatus der Kirchen immer noch ohne Tarifvertrag und ohne Streikrecht. Zudem führen die besonderen Loyalitätspflichten dazu, dass die Beschäftigten in diesen Einrichtungen auch bei kirchenfernen Tätigkeiten Diskriminierungen ausgesetzt sind (Entlassungen bei Wiederheirat, Nichteinstellung von Mitgliedern anderer Konfessionen), die nicht mehr als zeitgemäß bezeichnet werden müssen.

Ganz überwiegend werden die Tätigkeiten in kirchlichen Einrichtungen von „normalen“ Beschäftigten ausgeübt. Kirchen sind für die Beschäftigten zunehmend ein Arbeitgeber wie jeder andere. Zudem erfüllen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft vielfach öffentliche Aufgaben und werden in dieser Funktion weitgehend öffentlich finanziert. Die Arbeitsbedingungen und die äußeren Rahmenbedingungen der Finanzierung von konfessionellen Krankenhäusern, Altenheimen, Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe unterscheiden sich daher nicht von denjenigen im öffentlichen Bereich und in Einrichtungen von konfessionell nicht gebundenen Trägern. Auch wenn Diakonie und Caritas vom kirchlichen Selbstverständnis her als christliches Zeugnis durch den Dienst am Menschen verstanden wird, handelt es sich um Aufgaben im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips, deren Erfüllung in einer pluralen Gesellschaft ohne eine Mitarbeiterschaft, die ihrerseits plural geprägt ist, gar nicht mehr möglich ist.

Regional besitzen die Einrichtungen teilweise sogar Monopolcharakter. Damit stehen die derzeitigen kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen einem diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt bei regionalen Monopolstrukturen entgegen. So gilt z.B. für eine muslimische Erzieherin im Paderborner Land praktisch ein Berufsverbot, weil fast alle Einrichtungen unter kirchlicher Trägerschaft geführt werden.

Gerade mit Blick auf die Pflege ist ein Tarifvertrag „Soziale Dienste“ dringend notwendig. Mit dem Abschluss des Tarifvertrages „Diakonie“ in Niedersachsen zwischen dem Diakonischen Dienstgeberverband und ver.di im September 2014 hat sich gezeigt, dass kirchliche Arbeitgeber und Gewerkschaften — bei allen weiter vorhandenen Differenzen über ein Streikrecht der Beschäftigten — auf dem Weg zu einer arbeitsrechtlichen „Normalität“ ein großes Stück vorangekommen sind. Diese Anstrengungen müssen unterstützt werden. Ein Tarifvertrag Soziale Dienste ist machbar. Das Streikrecht ist ein soziales Grundrecht, das mit

dem Tendenzschutz und dem kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht vereinbar ist.

In den letzten Jahren entstanden immer häufiger Konflikte aufgrund der besonderen Loyalitätspflichten für die Beschäftigten in kirchlichen Betrieben. Beispielsweise wurden LSBT*I*Q-Menschen oder Beschäftigte, die wieder heiraten wollten, gekündigt. Außerdienstliches und privates Verhalten von Beschäftigten, die nicht im Bereich der Verkündigung tätig sind, dürfen keine arbeitsrechtlichen Auswirkungen haben.

Das besondere Arbeitsrecht für Beschäftigte in Betrieben kirchlicher Träger enthält zudem deutliche Beschränkungen. So können diese Beschäftigten keine Betriebsräte oder Personalräte gründen, sondern nur Mitarbeitervertretungen, deren Rechte eingeschränkt sind.

Instrumente und Schritte zur Umsetzung unserer Forderungen

Tarifvertrag Soziale Dienste

Um die Arbeitsbedingungen in kommunalen und privaten Einrichtungen sowie bei kirchlichen und weltlichen Wohlfahrtsverbänden – gerade mit Blick auf die Pflege - flächendeckend zu verbessern, braucht es einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für soziale Berufe. Nur so kann eine flächendeckende Aufwertung der sozialen Berufe und die Gleichstellung in diesen Branchen wirkungsvoll vorangebracht werden. Wir setzen uns dafür ein, dass es auf diesem zentralen Feld schnellstmöglich zu einer Einigung von Gewerkschaften und Arbeitgebern auf Bundesebene kommt. Dieser Tarifvertrag Soziale Dienste soll dann zügig für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (§ 9 Abs. 1 AGG)

Die persönlichen Loyalitätspflichten außerhalb des Bereiches der religiösen Verkündigung halten wir für unverhältnismäßig. Deshalb wollen wir mit einer Reform des AGG die Ausnahmen für die Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften enger fassen und damit den individuellen Rechten der Beschäftigten deutlich mehr Geltung verschaffen. Der Staat muss seiner Schutzpflicht gerecht werden und einen Rechtsrahmen schaffen, innerhalb dessen Gerichte eine gerechte Abwägung vornehmen können zwischen den Rechten der Beschäftigten und den besonderen Arbeitgeberrechten. Außerdienstliches und privates Verhalten der Beschäftigten einer Kirche, Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, deren Tätigkeit nicht den Bereich der Verkündigung umfasst, darf keine arbeitsrechtlichen Auswirkungen (beispielsweise Kündigungen) haben.

Das besondere Arbeitsrecht für Beschäftigte in Betrieben kirchlicher Träger schränkt im Vergleich zum kollektiven Arbeitsrecht auch die Rechte der Beschäftigten ein. Deshalb wollen wir, dass der generelle Ausschluss von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und deren karitativen und sozialen Einrichtungen im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz nicht mehr gilt. So wollen wir eine Gleichbehandlung mit anderen karitativen und sozialen Betrieben erreichen.

Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz

Das besondere Arbeitsrecht für Beschäftigte in Betrieben kirchlicher Träger enthält deutliche Beschränkungen der Rechte der Beschäftigten im Verhältnis zu den Rechtspositionen von Beschäftigten in anderen Unternehmen und in karitativen, sozialen und erzieherischen Einrichtungen nichtkirchlicher Träger. Deshalb wollen wir das kollektive Arbeitsrecht verändern. Der generelle Ausschluss von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und deren karitativen und sozialen Einrichtungen soll in § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz und § 112 Bundespersonalvertretungsgesetz nicht mehr gelten. Damit wollen wir eine Gleichbehandlung mit anderen karitativen und sozialen Betrieben i.S.d. § 118 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz erreichen.

Wir unterstützen, dass die Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“ verhandeln, der dann von der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt wird.

Wir möchten prüfen lassen, ob Ausnahmen für die Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 Abs. 1 AGG) in diesem Ausmaß gesellschaftlich noch vertretbar sind. Wir möchten die individuellen Rechte der Beschäftigten stärken und mit den übrigen Arbeitnehmer*innenrechten gleichstellen.

Wir möchten den generelle Ausschluss von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und deren karitativen und sozialen Einrichtungen in § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz und § 112 Bundespersonalvertretungsgesetz abschaffen.