



Schluss mit dem Sonderweg

Der Sonderstatus der Kirchen im Arbeitsrecht muss endlich abgeschafft werden



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Viele Krankenhäuser und andere Einrichtungen der Wohlfahrt sind kirchliche Betriebe. Obwohl diese Einrichtungen öffentlich – also aus Steuergeldern und Sozialversicherungsbeiträgen – finanziert werden, gelten dort ganz eigene Regeln. So gibt es in kirchlichen Betrieben keine Betriebsräte und nur sehr selten Tarifverträge. Behindert ein privates Unternehmen Gewerkschaften in ihrer Arbeit, wird das völlig zu recht kritisiert und skandalisiert. Bei kirchlichen Einrichtungen hingegen wird auf den Sonderstatus der Kirchen verwiesen, der ihnen nun mal ein Sonderarbeitsrecht zugestehe. Ein Sonderstatus, der sich auf das Beschäftigungsverhältnis von über eine Million Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auswirkt. Denn die Kirche ist nach dem Staat die größte Arbeitgeberin Deutschlands. Und die Kirche geht sogar noch weiter: Nicht nur Arbeitnehmer_innenrechte, sondern auch Persönlichkeits- und Menschenrechte lässt die Kirche in ihren Betrieben nur eingeschränkt gelten.

Streikrecht erstritten

Dass sich der Einsatz für Arbeitnehmer_innenrechte in kirchlichen Betrieben lohnt, zeigt die Debatte um das Streikrecht in kirchlichen Betrieben. Denn auch Streiks kirchlicher Beschäftigter galten bislang als nicht zulässig, obwohl Streiken zu den üblichen Mitteln im Arbeitskampf gehört und nötig ist, um die Situation der Arbeitnehmer_innen zu verbessern. ver.di hat nun vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) erstritten, dass auch kirchliche Beschäftigte streiken dürfen. Zwar verweigerte sich das Bundesverfassungsgericht einer generellen Klärung dieser Frage und beließ es bei der Positionierung des BAG zu einem Einzelfall (siehe Interview mit Sylvia Bühler auf den Seiten 4 und 5). Aber dennoch bestärkt das Urteil ver.di in seiner Kritik am Sonderstatus der Kirchen im Arbeitsrecht. Es bleibt dabei: Das kirchliche Sonderarbeitsrecht gehört abgeschafft. Warum? Das haben wir in dieser Sonderbeilage zusammengestellt.

JA zu Selbstbestimmung und Menschenrechten

Der Zwang zur Kirchenzugehörigkeit in der katholischen Kirche, das Nein zur Wiederverheiratung und zu gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften – und die drohende Kündigung bei Nichteinhaltung einer der kirchlichen Lehre konformen Lebensweise. Immer wieder gibt es öffentliche Debatten und gerichtliche Auseinandersetzungen um die Reichweite des Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht, gemäß Artikel 104 Grundgesetz, fälschlich immer Selbstbestimmungsrecht genannt. Wieweit darf Kirche eingreifen in Persönlichkeitsrechte und das Selbstbestimmungsrecht? Darf die Kirche Grund- und Menschenrechte ignorieren? ver.di sagt dazu ganz klar NEIN: Die besonderen Loyalitätsverpflichtungen für kirchliche Beschäftigte im §9 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes müssen ersatzlos gestrichen werden.

Das ist längst überfällig. Denn die Gesellschaft hat sich geändert und wird das auch zukünftig tun. Etwa ein Drittel der Bevölkerung ist nicht mehr Mitglied einer christlichen Kirche. In den ostdeutschen Bundesländern aber auch in vielen anderen Regionen weichen kirchliche Einrichtungen schon jetzt vom Zwang zur Kirchenzugehörigkeit ab, weil sie sonst nicht mehr genügend Personal einstellen könnten.

Da der Sonderstatus gesetzlich verankert ist, werden die Positionen der Kirchen im Umgang mit den Persönlichkeitsrechten von den meisten Jurist/innen befürwortet. Auch im politischen Raum gibt es wenig Energie, die Sonderrechte der Kirchen bei den individuellen und kollektiven Grundrechten gesetzlich zu begrenzen. Also bleibt derzeit nur, die gesellschaftliche Debatte weiter zu befeuern, um Schritt für Schritt Veränderungen durchzusetzen.

JA zu Gewerkschaften in Kirchenbetrieben

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer_innen regelt, gilt für alle Unternehmen – aber nicht für kirchliche Betriebe. Dabei werden kirchlichen Betriebe wie normale Wirtschaftsbetriebe geführt. Die Personalkosten betragen 60 bis 70 % der Ausgaben eines Betriebes. Nachvollziehbar, dass an dieser Schraube gedreht wird, bis es quietscht. Dem müssen wir etwas entgegenhalten. Doch im Bereich der evangelischen Kirche gilt statt des BetrVG das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), in katholischen Betrieben eine Mitarbeitervertretungsordnung. Während die Rolle und Aufgaben der Gewerkschaft im BetrVG ausdrücklich und ausführlich festgeschrieben werden, kommt das Wort »Gewerkschaft« im MVG nicht vor. Vertreter_innen der Gewerkschaft dürfen nur auf Einladung als »sachkundige Personen« auftreten. Eigenständige Rechte der Gewerkschaften werden im MVG abgelehnt. So gibt es auch keine Betriebsräte, sondern Mitarbeitervertretungen (MAV). Das hat gravierende Folgen für die Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen kirchlicher Beschäftigter. ver.di fordert: Auch in kirchlichen Betrieben muss es Gewerkschaften, Tarifverträge, Streiks und Betriebsräte geben.

JA zu Betriebsräten

Warum sind Betriebsräte in Kirchenbetrieben besser statt Mitarbeitervertretungen? Einfach deshalb, weil Betriebsräte mehr Rechte haben und besser ausgestattet sind. Der § 118 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz schließt die Geltung für kirchliche Beschäftigte aus. Die folgenden Ausführungen gelten für den evangelischen Bereich. Für Arbeitnehmer_innen der katholischen Kirche gelten abgewandelte Normen im Rahmen einer Mitarbeitervertretungsordnung, die in einigen Punkten noch gravierender von den rechtlichen Standards des Betriebsverfassungsgesetzes abweicht.

Mitbestimmung: Das Mitbestimmungsverfahren nach MVG ist ein überformalisiertes und rein bürokratisches Verfahren, mit vielen Fristen und sachlichen und zeitlichen Fallen für die MAV. Im BetrVG gilt dagegen das einfache Prinzip: Solange der Betriebsrat nicht ausdrücklich seine Zustimmung erklärt,

darf der Arbeitgeber die geplante Maßnahme nicht umsetzen und muss im Zweifelsfall beim Betriebsrat nach der Zustimmung fragen.

Einigungsstelle: Die Einigungsstelle ist im BetrVG und in der betrieblichen Praxis fest verankert. Können Betriebsrat und Arbeitgeber sich nicht einigen, können beide Parteien die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet vor Ort über die Angemessenheit eines Antrages und versucht, einen Ausgleich der Interessen zu finden. Das Anrufen eines Kirchengerichtes nach MVG ist dagegen ein überformalisiertes Verfahren. Und das Kirchengericht kann im Falle eines Initiativantrages der MAV keinen verbindlichen Spruch treffen. Das Initiativrecht der MAVen bleibt ein stumpfes Schwert, eine gleichwertige Stellung der Partner bei der Mitbestimmung wird dadurch ausgeschlossen. Zwar kann nach der letzten Novellierung des MVG per Dienstvereinbarung eine betriebliche Schlichtungsstelle eingerichtet werden, es ist jedoch kein Wunder, dass fast alle kirchlichen Arbeitgeber eine solche Dienstvereinbarung ablehnen. Eine gestaltende Mitbestimmung wird den MAVen verwehrt.

Freistellung: Im BetrVG steht dem Betriebsrat selbst ein Beurteilungsspielraum zu, ob er Betriebsratsaufgaben wahrnimmt. Im MVG muss das MAV-Mitglied einen Antrag an den Arbeitgeber stellen, wenn er von seinen Aufgaben entlastet werden will. Die Freistellungsstaffel ist im BetrVG insgesamt viel günstiger als im MVG. Nach BetrVG steht dem Betriebsrat ab 200 Beschäftigten mindestens eine ganze Freistellung zu, nach dem MVG sind ab 150 Beschäftigten eine halbe und erst ab 300 Beschäftigten eine ganze Freistellung zu gewähren – und das erst auf Antrag.

Fortbildung: Das BetrVG kennt keine zeitliche Beschränkung für Bildungsveranstaltungen, die erforderliche Kenntnisse vermitteln. Das MVG hingegen schränkt die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen stark ein. Das BetrVG gewährt einen zusätzlichen individuellen Anspruch auf Bildungsveranstaltungen, was das MVG nicht zulässt. Im BetrVG entscheidet im Streitfall über die Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten die Einigungsstelle, im MVG kann der Arbeitgeber einseitig die Fortbildung untersagen.

Leiharbeitnehmer: Werden Arbeitnehmer_innen eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese nach BetrVG wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Gehören sie dem Betrieb länger als 6 Monate an, sind sie sogar wählbar. Obwohl es Leiharbeitnehmer_innen im Geltungsbereich des MVG gibt, fehlen dort entsprechende Regelungen. Das BetrVG fördert eine einheitliche Vertretung der Beschäftigten. Das MVG vertieft trotz Dienstgemeinschaftsrhetorik die Aufspaltung der Beschäftigten in zwei Klassen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): Das BetrVG beinhaltet umfangreiche Regelungen zur JAV weist

ihr eine hohe Bedeutung zu. Die Wahlvorschriften sind genau ausgeführt, ebenso die Rechte der JAV an der Teilnahme an allen Betriebsratssitzungen, das Recht auf Aussetzung von Betriebsratsbeschlüssen, die eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Jugendlichen und Auszubildenden bedeuten, die Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen von Betriebsrat und Arbeitgeber, wenn Angelegenheiten von Jugendlichen und Auszubildenden behandelt werden und der Anspruch auf Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen. All diese konkreten Regelungen fehlen im MVG. Es ist Ausdruck für ein paternalistisches Verhältnis zur Jugend und ihrer Vertretung. Auch der besondere Kündigungsschutz ist im MVG sehr eingeschränkt gegenüber der Regelung im BetrVG.

Wirtschaftsausschuss: Wirtschaftsausschüsse sind nach dem BetrVG in Betrieben einzurichten, die mehr als 100 Arbeitnehmer_innen beschäftigen. Im MVG gilt das erst ab 150 Beschäftigten. Die Rechte des Wirtschaftsausschusses sind im BetrVG detailliert aufgelistet, im MVG dagegen allgemein gehalten. Im BetrVG hat der Wirtschaftsausschuss die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer »zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten«, während im MVG die MAV lediglich zu unterrichten ist. Der Wirtschaftsausschuss soll nach BetrVG einmal im Monat zusammenzutreten, nach MVG nur mindestens einmal im Jahr. In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat darüber hinaus wesentlich mehr Rechte und Aufgaben als die MAV.

Rechtsschutz und Sanktionen: Mitarbeitervertretungen haben keinen Zugang zum Arbeitsgericht. Die Möglichkeiten von Sanktionen gegenüber kirchlichen Arbeitgebern, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, fallen weit hinter die des BetrVG zurück.

NEIN zu Arbeitsrechtlichen Kommissionen

Arbeitsrechtliche Kommissionen sind kirchliche Gremien. Sie sind zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts. Kirchenleitungen und kirchliche Gremien legen einseitig die Bedingungen fest, unter denen verhandelt werden soll. Kirchenleitungen entscheiden über Größe, Befugnisse, Zugangsbedingungen, Anforderungen an die Kommissionmitglieder, Entscheidungsverfahren, Art der Beschlussfassung, Amtsdauer und deren Änderungen.

Wir sagen NEIN zur Mitarbeit in diesen Kommissionen,

- weil dort Kommissionsmitglieder weisungsungebunden ohne Rechenschaftspflicht arbeiten. Vertreter_innen von Gewerkschaften sind insbesondere bei Tarifverhandlungen weisungsgebunden und gegenüber den Mitgliedern und Gremien rechenschaftspflichtig.
- weil in Kommissionen keine Verträge abgeschlossen werden, die verbindlich sind wie Tarifverträge. Es werden nur Beschlüsse gefasst. Gewerkschaftsmitglieder können überstimmt werden und ihren Mitgliedern keine Mindestarbeitsbedingungen wie bei Tarifverträgen garantieren.

Auch bei Schlichtungsverfahren könnten die Gewerkschaften nicht eigenständig über die Annahme oder Ablehnung einer Schlichtungsentscheidung entscheiden.

- weil das Kirchenrecht Arbeitskämpfmaßnahmen ausschließt. Eine Anmaßung, weil Grundrechte wie Gewerkschaftsrechte durch Kirchenrecht nicht einfach ausgeschlossen werden dürfen, so auch das Bundesarbeitsgericht.
- weil die Kommissionen kirchliche Gremien sind. Diese unterliegen dem Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen. Gewerkschaften können und wollen nicht mit den Kirchen Vereinbarungen über das Kirchenrecht treffen. Umgekehrt wollen wir ja auch nicht mit den Kirchen über die Satzungen und gewerkschaftlichen Gremien verhandeln.

JA zu Tarifverträgen

Abgeschlossene Tarifverträge schützen vor einseitiger Schlechterstellung durch die Arbeitgeber. Gewerkschaften, wenn sie denn stark genug sind, setzen mit dem Sozialpartner Recht, vergleichbar mit Parlamentsgesetzen: autonom gesetzt, verbindlich und zwingend. Unabhängig von den Arbeitgebern bestimmen Gewerkschaften solidarisch die Löhne und Arbeitsbedingungen. Tarifverträge werden auf Grundlage von Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz in Verbindung mit dem Tarifvertragsgesetz abgeschlossen. Tarifverträge zwischen kirchlichen Arbeitgebern und ver.di gibt es zwar, aber bisher nur in der Diakonie Niedersachsen, Teilen der Diakonie Hamburg und Schleswig-Holstein sowie der Stadtmission Heidelberg. Das ist zu wenig. Damit der Schutz von Tarifverträgen wirkt, ist eine eigenständige Gewerkschaftsarbeit neben der Arbeit der Mitarbeitervertretungen erforderlich. Tarifkommissionen und die Mitgliedschaft bei ver.di sichern eine Teilhabe an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen.

JA zum Streikrecht

Die Position von ver.di ist klar: Bestandteil der selbstverständlich erlaubten gewerkschaftlichen Arbeit in Kirchenbetrieben sind auch Arbeitskämpfmaßnahmen. Schon 1980 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, eine Tarifverhandlung ohne die Möglichkeit von Arbeitskämpfen sei nichts anderes als kollektives Betteln. Arbeitskämpfe können, so auch das aktuelle Urteil des Bundesarbeitsgerichts, nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Auch wenn die Kirchenführungen es anders sehen und in ihrem Kirchenrecht das Recht auf

Arbeitskampfmaßnahmen ausgeschlossen haben: Das Streikrecht ist ein Grundrecht nach Art.9 Abs.3 Grundgesetz.

Die Fähigkeit zu streiken hängt ausschließlich vom Willen der Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes ab. Beschäftigte streiken nicht leichtfertig oder gefährden die Versorgung von Menschen. Streiken ist eine zutiefst demokratische Entscheidung. Die Frage des Streikrechts hängt deshalb nicht nur von den Gerichten ab, sondern in hohem Maß auch von der Bereitschaft der Arbeitnehmer_innen, dieses Recht zu nutzen. Und: Natürlich gibt es auch noch viele andere Möglichkeiten gewerkschaftlicher Aktivitäten, um Stärke zu zeigen und auf Augenhöhe zu verhandeln.

Zeit zu Handeln –

Markt und Wettbewerb im Sozialwesen zurückdrängen

2014 hat ver.di gemeinsam mit der evangelischen Kirche, der Diakonie und der Hans-Böckler-Stiftung Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft veröffentlicht. Gemeinsam fordern wir einen starken Sozialstaat, eine Ausrichtung dessen an den gemeinsamen Interessen von Menschen mit Begleitungs- und Unterstützungsbedarf und von Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Wir sind uns einig, dass eine inklusive Gesellschaft besser koordinierte und lokal zugängliche Strukturen und Rahmenbedingungen benötigt und dass eine gelingende Gesellschaft und ein intaktes Gemeinwesen eine Reduzierung sozialer Ungleichheit erfordern.

In diesen gesellschaftspolitischen Fragen gehen wir also schon gemeinsam vor. Zu einer sozial gerechten Gesellschaft gehören aber auch gute Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer_innenrechte der Beschäftigten kirchlicher Betriebe. Warum stellt sich die Kirche hier quer?

<http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de/>

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/>

Zum Weiterlesen

- Bühler, Schubert, Schuckart-Witsch, Zwischen Konkurrenz und Kreuz – Kommt bei Caritas und Diakonie das soziale unter die Räder? VSA: Verlag Hamburg, 2015
- Hartmut Kreß, Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar? Nomos Verlag, 2014
- Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Dritter Weg? Gütersloher Verlagshaus, 2015
- Kann Gewerkschaft Sünde sein. ver.di Broschüre, 2014
- Arbeitsrecht und Kirche. Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen, Kellner Verlag
- Bsirske u.a, Streiks in Gottes Häusern, VSA: Verlag, 2013

