

Arbeitsbedingungen und kollektive Interessenvertretung in der Sozialen Arbeit

Aktionswoche an der Technische Hochschule Köln

Workshop 5 (Online):

**Die Arbeitgeberin Kirche in der Sozialen Arbeit - Eine kritische
Auseinandersetzung mit dem kirchlichen Arbeitsrecht**

Prof. Dr. Jens M. Schubert, Berlin/Lüneburg

Gliederung

0. Einführung und allgemeine Einordnung
1. Fallbeispiele
2. Ausgangslage
3. Zu den Felder des kirchlichen Sonderarbeitsrechts
4. Vielfalt der Argumente
5. Kritik an kirchlichen Privilegien – Vorschläge
6. Resümee und Diskussion

1. Fallbeispiele

- Kündigung wegen Einholung von Informationen über Leihmutterschaft, LAG Niedersachsen 27.6.2023, 10 Sa 762/22
- Kündigung einer Hebamme wegen Austritts aus der Kirche vor Stellenübernahme, BAG 21.7.2022, 2 AZR 130/21 (A), aktuell beim EuGH (Stichwort „kirchenfeindlich“)

- Nichteinstellung wegen fehlender Mitgliedschaft bei verkündigungsferner Tätigkeit, EuGH 17.4.2018, C-414/16 (Egenberger)
- Kündigung wegen Wiederverheiratung nach Scheidung, EuGH 11.9.2018, C- 68/17 (Chefarzt)
- Abmahnung oder rechtlich fragwürdige Anschreiben wegen Streikteilnahme (Hinweis: nach GG, EU-GRC und dem Völkerrecht ist das Streikrecht ein Grund- bzw. Menschenrecht) – aktuell in den Arbeitskämpfen (vgl. ver.di-Kircheninfo Nr. 42, Nov. 2023, <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++653a10e896d512d93e9d041e/download/verdi-Kircheninfo%20Nr.%2042.pdf>)

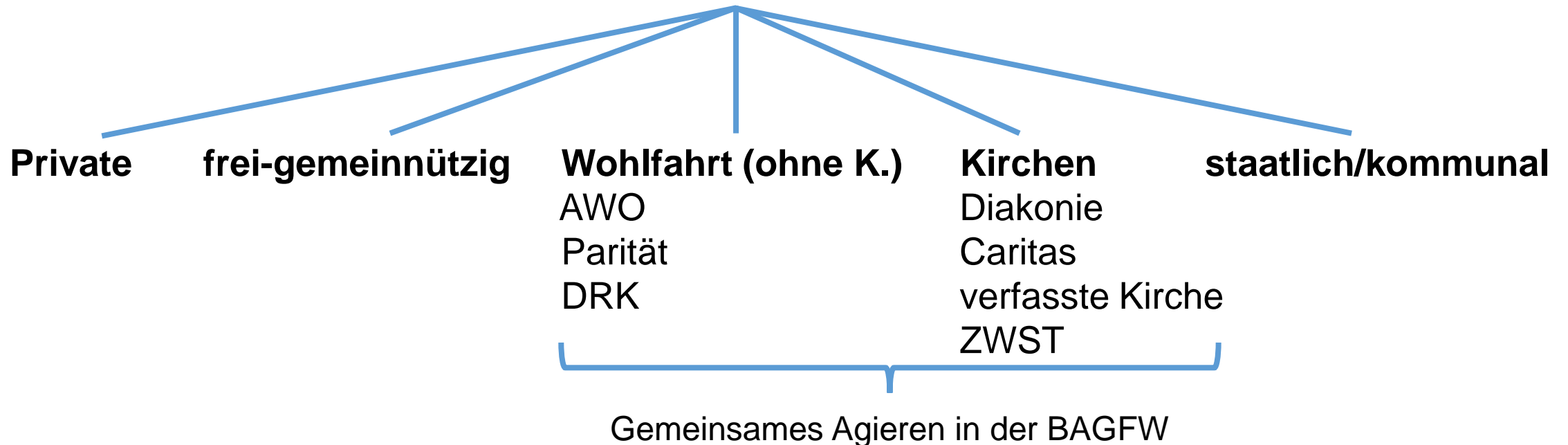
Was meinen Sie zu diesen Fällen?

Wie ist Ihr erster Impuls?

2. Ausgangslage

In der Sozialen Arbeit herrscht bekanntermaßen Trägervielfalt. Für die vielen Felder der Sozialen Arbeit bieten private (gewerbliche), frei-gemeinnützige, Träger der freien (weltlichen) Wohlfahrtspflege und eben kirchliche Träger neben der öffentlichen Hand Leistungen an. Von der Leistungserbringung ist dabei die finanzielle Verantwortlichkeit zu unterscheiden, für die auch der Begriff „Träger“ verwandt wird (doppelter Trägerbegriff).

Leistungsträger als Leistungserbringer



Zu 2.

Dabei bestehen bei **allen** (wenn auch unterschiedlich motiviert) **ähnliche** Problemstellungen bei den Themen:

Finanzierung, Entgeltsatz-Verhandlungen, Personal- und Fachkräftemangel, sozial-rechtliche Vorgaben, Sicherstellung der fachlichen Anforderungen (auch in der Fläche) ...,

während die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unterschiedlich sind.

Die Kirchen müssen in wesentlichen Teilen nicht weltliches Arbeitsrecht anwenden. Sie können kirchliches Sonderarbeitsrecht entwickeln und den Arbeitsverhältnisses zu Grunde legen. Es gibt kein ordentliches Gesetzgebungsverfahren.

In diesem **Workshop** werden diese Sonderregelungen, deren Rechtfertigung beschrieben, die Folgen für die Beschäftigten dargestellt und das System einer Kritik zugeführt.

Zu 2. Ein paar Zahlen und allgemeine Informationen

- Mehr als 1,5 Millionen Personen arbeiten für die christlichen Kirchen (manche Zahlen reichen an 1,8 Mill. heran).
- Ca. 625.000 Menschen arbeiten für die (ev.) Diakonie, nahezu 700.000 Personen für die (kath.) Caritas. Die verbleibenden Beschäftigten sind in der sog. verfassten Kirche tätig.
- Die Arbeitsbedingungen sind in den verschiedenen Einrichtungen und regional sehr unterschiedlich. Mal weichen sie von solchen bei weltlichen Arbeitgebern nach unten ab, an anderer Stelle sind sie in bestimmten Altersphasen und für bestimmte Berufsgruppen besser. In jedem Fall unterliegen sie aber keiner Beeinflussung durch unabhängige Institutionen wie Gewerkschaften.
- Die kirchlichen Arbeitgeber sind sehr unterschiedlich strukturiert: Es gibt sowohl die kleineren Einheiten als auch konzernartige Unternehmen (das größte europäische Sozialunternehmen sind die (diakonischen) v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel mit über 20.000 Beschäftigten und einem Umsatz von 1,4 Mrd. €).

Und weiter ...

- In den kirchlichen Einrichtungen gibt es keinen Betriebsrat und keinen Personalrat. Es wirken Mitarbeitervertretungen nach regional unterschiedlichen Vorschriften mit.
- In der Regel gibt es keine Tarifverträge. Entsprechend sollen kirchliche Beschäftigte auch nicht streiken dürfen. Arbeitsbedingungen werden im sog. Dritten Weg in Kommissionen verhandelt, die dann allerdings keine normative Wirkung haben, wie es bei Tarifverträgen (das wäre der sog. Zweite Weg) der Fall ist. Das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, dass es auch in kirchlichen Einrichtungen – wie sonst auch – den Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital gibt, mit einer strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten im Gegensatz zu ihren (kirchlichen) Arbeitgeber (BAG 20.11.2012, 1 AZR 179/11).
- Von den kirchlichen Arbeitgebern wird Loyalität abverlangt, die auch privateste Lebenssituationen (Ehe, sexuelle Orientierung, Kinderwunsch, Mitgliedschaft ...) erfasst.
- Zwischen Gewerkschaften (Marburger Bund und ver.di) und den christlichen Kirchen gibt trotz großer Gemeinsamkeiten in der Sozialpolitik seit Jahren Auseinandersetzungen um die Anwendbarkeit des allgemeinen Arbeitsrechts. Verbesserungen gab es, sie mussten alle erkämpft werden (gerichtlich, durch Kampagnen und Informationen).

3. Zu den Feldern des kirchlichen Sonderarbeitsrechts

Individualarbeitsrecht

§ 9 AGG (erlaubte Ungleichbehandlungen)

§ 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG (geringerer Schutz für Leiharbeiter)

§ 7 Abs. 4 ArbZG und § 21a Abs. 3 JArbSchG (Ausnahmen vom AZ-Schutz)

Eingeschränkter Kündigungsschutz wegen kirchenrechtlich determinierter Loyalität, vgl. hier kath. GrO und Loyalitäts-RL EKD

Und wussten Sie?

Es gilt ein Sonderdatenschutzrecht
„Die Datenverarbeitung dient der Erfüllung des kirchlichen Auftrags.“ (DSG-EKD)

Kollektives Arbeitsrecht

Kein BR, kein PR, sondern Mitarbeitervertretungen
§§ 118 Abs. 2 BetrVG, 1 Abs. 2 BPersVG

Trotz wirtschaftlichen Agierens keine unternehmerische Mitbestimmung, § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG

Sehr strittig: Streikrecht zur Erlangung eines TV
BAG, 1 AZR 179/11 u. BVerfG, 2 BvR 2292/13

Prozessrecht

Teilweise sind Kirchengerichte zuständig mit anderem Prozessrecht.

Wenn weltliche Gerichte zuständig sind, haben diese Kirchenrecht zu beachten.

Zu 3. Zwei Gesetzestexte

§ 9 Abs. 2 AGG:

„Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.“

§ 118 Abs. 2 BetrVG:

„Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.“

Zu 3. Mitbestimmungsunterschiede

Im (ev.) MVG-EKD sowie in der (kath.) MAVO fehlen wesentliche Mitbestimmungsrechte im Vergleich zum BetrVG. Auch strukturell sind die Beteiligungsrechte (als Ausdruck von Teilhabe und Demokratie im Betrieb) schwächer ausgestaltet. Dies ist zwischen ev. und kath. Recht unterschiedlich ausgeprägt und zudem jeweils föderal noch verschieden. Im Grundsatz gilt aber:

- Mitbestimmungstatbestände geringer oder gar nicht vorhanden bei
 - Ordnung des Betriebs
 - Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit
 - Zeit/Ort/Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
 - Durchführung der Ausbildung
 - etc. (vgl. Baumann-Czichon/Gathmann, Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich, 2020).
- Handlungsreichweite einer Einigungsstelle geringer
- Schwächere Sanktionsregeln im Vergleich zu §§ 23, 119 BetrVG; Schweigen als Zustimmung; schlechtere Schulungs- und Freistellungsrechte
- Unternehmerische Mitbestimmung entfällt gänzlich bzw. soll mglw. minimal ausgestaltet werden (neu angedachter § 6b MVG-EKD-E).

Zu 3.

Würde Sie das ansprechen? (aus der GrO der kath. Kirche):

- *„Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.“* [nach der Kirche zB, wenn man Opfer eines sexuellen Übergriffs wurde!]
- *„Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.“*
- *„Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen.“*

Oder (aus ARRG-EKD und MVG-EKD):

- *„Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände erfolgt, sofern in diesen mindestens jeweils drei vom Hundert der Gesamtzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission organisiert sind.“* → Die Kirche legt fest, wer tariffähig ist.
- *„Die Beteiligten [MV] können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss ...“* → Der Anwalt muss Kirchenmitglied sein (keine freie Anwaltswahl)

4. Vielfalt der Argumente (Kokomeloroganavokakizitrosine)

Die Verfassung sagt doch alles
Art. 137 Abs. 3 WRV, Art. 140 GG
Art. 4 GG (?)

Die Verfassung sagt aber auch
Art. 9 Abs. 3 GG, Art. 20 GG

In der Kirche gelten
Regeln – Auch
solche, die
diskriminieren
dürfen?, § 9 AGG

Konfrontation nach
BetrVG ist nicht
gewünscht. Alle
wirken an Sendung,
Ethos, Botschaft,
Auftrag mit.

Freiheit für Religionsgesellschaften
Menschenrechte der Beschäftigten -
Völkerrecht

...

EU-Recht und EuGH:
Egenberger und Chefarzt
Verkündigungsnahe -
verkündigungsfern

Kirche lebt
Dienstgemeinschaft,
Streik passt da nicht.
„Gott kann man nicht
bestreiken“

Was wollen denn die
Beschäftigten?

Keine
Tarifverträge/keine
Gewerkschaften
zugelassen

Im Wettbewerb –
wichtiger
Arbeitgeber

Mehrebenensystem:
EuGH, BVerfG, BAG, EGMR

Zu 4. Rechtfertigung der Kirchen

Arg. 1: Es ist verfassungsrechtlich verankert, dass die Kirchen ihre Angelegenheiten regeln können, wie sie es wollen. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“ Das BVerfG hat dies bestätigt. → „Bei den Kirchen zu arbeiten, ist doch anders.“

Ja, aber ...

Arg. 2: Es ist so historisch gewachsen

Es war aber gar nicht schon immer so ...

Arg. 3: Das weltliche Arbeitsrecht passt nicht zu einem kirchlichen Arbeitsplatz, auf dem in einer Dienstgemeinschaft gearbeitet und dabei die kirchliche Sendung/Botschaft gelebt wird.

Das Christliche ist zu oft volatil ...

Arg. 4: Die Arbeitsbedingungen sind in den Kirchen besser – man braucht keine Gewerkschaften oder Betriebsräte.

Wer bestimmt, was besser ist? Autonomie ist mehr als Zuweisung (selbst, wenn diese gut wäre)

Eine kleine Abstimmung:

Wer meint, dass die kirchlichen Sonderrechte berechtigt sind und wer nicht?

5. Kritik an den kirchlichen Privilegien – Vorschläge

Unbestritten gilt die Religionsfreiheit nicht nur als individuelle, sondern auch als korporative grundrechtliche Gewähr. Und unbestritten dürfen die Religionsgesellschaften ihre Botschaft so leben und ausleben, wie sie es wollen.

Allerdings gilt diese Rechtsposition nicht absolut – wie übrigens keine in einem demokratischen Verfassungsstaat.

- Es haben Abwägungen mit anderen Rechten mit Verfassungsrang zu erfolgen (Koalitionsfreiheit, Sozialstaat, Berufsfreiheit, Schutz vor Diskriminierung).
- Zudem muss abgegrenzt werden: Sind Arbeitsverhältnisse, obwohl ein zweiseitiger Vertrag zugrunde liegt, tatsächlich ausschließlich eine alleinige Angelegenheit der Kirchen (und nicht etwa auch der Beschäftigten)?
- Bedürfen kirchliche Beschäftigte tatsächlich weniger Schutz als weltliche, weil das Kirchenrecht ein vergleichbares Schutzniveau vorhält oder
- geht es im Grunde um Machtfragen (und ökonomische Vorteile, wenn man auf Arbeitsrecht weniger Rücksicht nehmen muss als Wettbewerber)?
- Ist die Kirche auf überschießende Privilegien eigentlich angewiesen oder müsste sich aus dem Selbstverständnis nicht etwas Anderes ergeben?
- Durch (faktische) Letztentscheidungsrechte des Bischofs (der Kirche) wird Demokratie nicht gelebt.

Zu 5. Die EuGH-Rechtsprechung - Lösungsansatz

EuGH-Egenberger / EuGH-Chefarzt / Art. 17 AEUV / Art. 4 RL 2000/78/EG / Art. 21 GRC

1. Die (alle) Kirchen (und ihre Einrichtungen wie zB Diakonie und Caritas) können Loyalitätsanforderungen aufstellen und individualrechtliche und kollektiv-rechtliche Ausnahmeregelungen beanspruchen, wenn sich diese
 - a) auf ein tatsächliches Erfordernis des Ethos´ zurückführen lassen (= **verkündigungsnaher Bereich**).
 - b) Dieser verkündigungsnahe Bereich muss sich zudem im konkreten Fall als eine wesentliche, berechnigte berufliche Anforderung dauerhaft darstellen.
 - c) Die jeweilige Sonderbestimmung muss flächendeckend, stringent und nicht volatil angewendet werden.
 - d) Das Schema ist voll gerichtlich überprüfbar. Das Gericht hat berechnigte kirchliche Angelegenheiten zu berücksichtigen, entzogen ist das Kirchliche aber eben nicht.
2. Was verkündigungsnahe ist, kann und muss von den Kirchen beantwortet werden. Dies hat sich aber einer einzelfallbezogenen Berechnigungsprüfung zu unterziehen. Es gibt keine voraussetzungslose Kompetenz-Kompetenz der Kirchen.

Zu 5. Konsequenzen

Verkündigungsnah:

zB Priesterweihe, Gottesdienste, Sakramente, Planungen, Dienstverhältnisse von Priestern, Haushaltsfragen außerhalb der Personalkosten --> Keine Betriebsräte, kein Streikrecht, Loyalitätsregeln, deren Nichtbefolgung zu Kündigungen führen können.

Verkündigungsfern:

zB Sozialeinrichtungen aller Art, die auf dem Markt tätig sind und deren Tätigkeit der von weltlichen Anbietern voll entspricht. Religiosität hat keinen Einfluss auf die Tätigkeit bzw. Kirche wendet Regelungen mal so mal so an. --> Allgemeines Arbeitsrecht gilt, wie sonst auch.

Zwischenräume eines Einzelfalls:

zB Sterbebegleitung, Erziehung

Und: Das Dickicht des Kirchenrechts (vgl. nur die kirchenrechtliche Gesetzessammlung von Baumann-Czichin/Feuerhahn, 5. Aufl., 2023) verschwindet = Rechtsklarheit

Wie finden Sie diesen Lösungsansatz des EuGH?

Ist er in Ihren Augen fair?

Zu 5. Umsetzung

... ist recht einfach:

Streichung von § 9 Abs. 2 AGG und des § 118 Abs. 2 BetrVG. Der (berechtigte) Tendenzschutz ist durch die jeweiligen Absätze 1 abgedeckt wie dies für Parteien oder Gewerkschaften oder Verlage auch gilt.

Streik ist nur in verkündigungsnahen Bereich grundsätzlich ausgeschlossen.

Ausnahmebestimmungen (Folie 8) erhalten den Zusatz: „... im verkündigungsnahen Bereich ...“

Tarifverträge regeln Arbeitsbedingungen und sind damit immer verkündigungsfern, weswegen sie nicht ausgeschlossen werden können. Der Dritte Weg kann daneben bestehen.

Zu 5. Aus dem Koalitionsvertrag der „Ampel“

„Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahе Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“

- Diese Gespräche laufen gerade ...

Und haben nicht die Kirchen Reformansätze eingeleitet? ...

- Neue MVG-EKD geplant
- Neue GrO
- Neue Mitarbeitс-Richtlinie EKD

Andererseits hat die Diakonie gegen den EuGH beim BVerfG VB eingelegt (wegen Egenberger)

6. Resümee und Diskussion

Mein Resümee:

- Auch der Umgang mit den Beschäftigten ist ein weiteres Akzeptanzthema der beiden großen christlichen Kirchen.
- Den Kirchen müsste es problemlos möglich sein, verkündigungsnahe Bereiche zu definieren und dass diese im Einzelfall eine wesentliche berufliche Anforderungen darstellen. Dass man dies nicht ungleich anwendet, dürfte selbstverständlich sein.
- In Einrichtungen mit Tarifvertrag ist das Religiöse nie zurückgedrängt worden. Es ist schlicht nicht dessen Gegenstand (zB Stadtmission Heidelberg, Diakonie Niedersachsen, diak. Altenhilfe Hessen).

- Grund- und Menschenrechte dürfen nicht auf Null zurückgefahren werden. Die Autonomie der Gewerkschaften unterliegt keiner Dienstgemeinschaft und keiner Zugangskontrolle der Kirchen. Streik ist übrigens ultima ratio und kein Selbstzweck der leichtfertig eingesetzt wird.
- Arbeitsverträge sind gemeinsame Angelegenheiten der Arbeitsvertragsparteien und keine eigene Angelegenheit der Kirchen. Übrigens geht es überwiegend um weibliche Beschäftigte.
- Haushaltmäßige Beweglichkeit kann Grundrechte nicht einschränken.

Ihr Resümee?

Diskussion

Vielen Dank