

Gewerkschaftsgrün  
Jahrestagung 2022

beschlossen am 9.10.2022

## **Kirchenarbeitsrecht – jetzt handeln**

Wir Grüne fordern für Beschäftigte bei den Kirchen seit langem gleiches Arbeitsrecht wie für alle Beschäftigten. Gleiches Arbeitsrecht war in den frühen Jahren der Bundesrepublik selbstverständlich, die Kirchen akzeptieren es weltweit und ihr religiöser Auftrag wird dadurch nicht beeinträchtigt. Gleiches Recht ist uns auch wichtig, weil große Beschäftigtengruppen der Kirchen Frauen sind. Sie wollen sich an den neuen Tarifaueinandersetzungen z.B. im Sozial- und Erziehungsdienst und in den Krankenhäusern beteiligen und selbst Auseinandersetzungen für gute Arbeitsbedingungen führen können.

Wachsendes Selbstbewusstsein der Beschäftigten in der Branche begrüßen wir Grüne. Denn im privatisierten und renditeorientierten Teil des Sozial- und Gesundheitssektors muss Sozialpartnerschaft als Grundhaltung der Arbeitgeber erst noch erkämpft werden. Die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen wollen mehr, nicht weniger Gewerkschaft, und sie wollen mehr Schutz durch Tarifverträge. Nicht wenige Beschäftigte beklagen eine Ausnutzung ihres Berufsethos durch kirchliche Arbeitgeber und sehen darin einen Widerspruch zum sozialen Selbstverständnis der Kirchen. Wir begrüßen es, dass sich Teile der evangelischen Kirche dem Tarifvertragsweg geöffnet haben und in den vergangenen Jahren Schritt für Schritt mehr Flächen- und Haustarifverträge geschlossen wurden.

Insgesamt sehen wir die Arbeitsbeziehungen in der Branche auf einem schwierigen Weg. Anstelle einer Allianz für gute Löhne und Arbeitsbedingungen hat sich in der Altenpflege de facto eine Allianz gegen Tarifverträge und Gewerkschaften aus privaten renditeorientierten Konzernen und der überwiegenden Anzahl der Arbeitgeber der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsorganisationen gebildet. Das schwächt die Arbeitnehmer\*innenseite. Wir wollen nicht, dass die Legislative wegen des Kirchenarbeitsrechts komplizierten und unangemessenen rechtlichen Fragen und Klagemöglichkeiten aus allen Lagern dieser Allianz gegenübersteht, wenn sie die Branche sozialer regulieren will. Denn das schadet den betroffenen Arbeitnehmer\*innen, kann den Personalmangel verschärfen und die Versorgung der Bevölkerung beeinträchtigen.

Als die Sozial- und Gesundheitsleistungen für Markt, Wettbewerb und Gewinnstreben geöffnet wurden, wäre eine Reform des kirchlichen Arbeitsrechts notwendig gewesen, mindestens aber eine Gleichstellung der Beschäftigten in wettbewerblich tätigen kirchlichen Einrichtungen. Stattdessen wurde den Kirchen nicht nur gestattet, ihre gewerkschaftsersetzenden Strukturen weiterzuführen, sondern diese wurden vom Bundestag in immer mehr einzelgesetzlichen Regelungen (v.a. im Sozialrecht) festgeschrieben. Die Kirchen erhielten sogar

das Recht, allgemeinverbindliche Tarifverträge für die Beschäftigten der Altenpflege außerhalb (!) von kirchlichen Einrichtungen abzulehnen.

Es ist Zeit, die Richtung zu wechseln und überfällige Reformen nachzuholen. Damit sie kommen, müssen wir jetzt konkret handeln. Das wollen wir in mindestens folgenden Bereichen tun:

## 1. Gewerkschaften Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung einräumen

Zusammenschließen und gemeinsam handeln im Betrieb ist die Wurzel der Gewerkschaften. So sind Arbeitskämpfe, Tarifverträge und Betriebsräte entstanden. Der Staat darf die Funktionsfähigkeit der Koalitionen nicht einschränken. Deshalb enthält das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) viele eigenständige Rechte von Gewerkschaften in der betrieblichen Interessenvertretung. Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht hingegen gibt den Gewerkschaften kein einziges eigenständiges Recht vergleichbar dem BetrVG. Es schwächt die Koalition an ihrer Wurzel.

Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen (MAV) haben oberflächlich Ähnlichkeit mit Betriebsräten, was ihre Informations- und Beteiligungsrechte angeht. Kommt es jedoch zum Konflikt, haben sie fundamental schwächere Rechte, um Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen wirksam zur Geltung zu bringen. Immer mehr MAVen und kirchliche Jugend- und Auszubildendenvertretungen wollen deshalb für ihre Interessenvertretung gleiche Durchsetzungsfähigkeit wie im BetrVG haben und arbeiten mit den Gewerkschaften zusammen. Das MAV-System schafft Strukturen, die Gewerkschaften ersetzen und es behindert die Betätigung von Koalitionen der Arbeitnehmer\*innen wesentlich.

Wir Grüne stellen uns an die Seite der Beschäftigten, die sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, und wollen sie in ihrem Engagement unterstützen. Wir ermutigen die Fraktion, jetzt konkrete Schritte in der laufenden Legislaturperiode einzuleiten, damit das Betriebsverfassungsgesetz auch bei Kirchen und kirchlichen Einrichtungen angewendet wird. Ausgenommen von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes sind Tätigkeiten, die der Pflege und Förderung des religiösen Bekenntnisses oder der Verkündung des Glaubens dienen. Wir haben keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Denn in Übereinstimmung mit dem Selbstverwaltungsrecht der Kirchen nach der Weimarer Reichsverfassung galt das Betriebsrätegesetz 1920 ff. uneingeschränkt bei Kirchen. Das Grundgesetz wollte das kirchliche Selbstverwaltungsrecht unverändert lassen und übernahm die entsprechenden Verfassungsartikel 1:1.

## 2. Arbeitskämpfe im Care-Sektor und im Sozial- und Erziehungsdienst unterstützen

Immer häufiger nehmen sich Beschäftigte bei Kirchen das Recht, für ihre eigenen Angelegenheiten die Arbeit niederzulegen und sich an Streiks zu beteiligen. Wir fordern grüne Gliederungen, Funktionsträger\*innen und Mandatsträger\*innen auf, kirchliche Beschäftigte dabei öffentlich zu unterstützen. Gewerkschaftsgrün erarbeitet dafür eine Handreichung.

### 3. Grenzen des Selbstverwaltungsrechts der Religionsgemeinschaften gesetzlich definieren

Wir Grünen präzisieren unsere Position zum Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften, indem wir konkret definieren, was Religionsgemeinschaften zu „eigenen Angelegenheiten“ erklären können, wo die Grenzen sind und wie weit Religionsgemeinschaften die Wahrnehmung eigener Angelegenheiten an Dritte delegieren können. In der Diskussion sollen die bestehenden Ausnahmen bei allen Religionsgemeinschaften (christlich, jüdisch, islamisch und andere) thematisiert werden. In der Positionierung soll auch berücksichtigt sein, ob die persönlichen Daten von Patient\*innen, Klient\*innen und Betreuten weiterhin einem gesonderten kirchlichen Datenschutz und kirchlichen Datenschutzgerichten unterliegen sollen.

### 4. Moratorium zu gesetzlichen Sondernormen

Die grüne Bundestagsfraktion wird aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass keine zusätzlichen Normen zur Befestigung des kirchlichen Arbeitsrechts in Gesetze eingefügt werden. Bei Gesetzesnovellierungen, ist zu prüfen, ob bestehende Normen weiterhin notwendig und im Wettbewerb angemessen sind. Ziel ist es, diese Normen entweder ganz zu streichen oder strikt auf eine Klarstellung der Anwendung innerhalb des kirchlichen Bereichs zu beschränken. Grüne werden keiner Gesetzgebung zustimmen, die kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien in die Rolle einer vollwertigen Alternative zu Tarifverträgen bringt, wie das die große Koalition bei der Tarif-Menü-Wahlpflicht der Altenpflege getan hat (§ 72 Abs. 3 b SGB XI). Gesetzliche Normen, die kirchliches Arbeitsrecht verfestigen, sind als befristete Ausnahmeregelungen zu fassen. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für die Pflegebranche soll künftig den allgemeinen Regeln für Allgemeinverbindlichkeit im Arbeitnehmerentsendegesetz folgen. Die Sonderregel, dass kirchliche Arbeitgeber aus Diakonie oder Caritas ihre Zustimmung erteilen müssen, ist entbehrlich.

Wir sehen: Wo kirchliche Betriebe wie im Bereich der Caritas bereits ins allgemeine Arbeitsrecht gewechselt haben, funktionieren sie wie vorher und bleiben kirchlich. Wir bedauern, dass kirchliches Arbeitsrecht geeignet ist, Frauen und Männer einer ganzen Branche auf dem Weg in eine selbstbewusste Tarif- und Sozialpartnerschaft mit ihren Arbeitgeber\*innen zu behindern. Wir fragen: Welchen Nutzen stiftet das kirchliche Arbeitsrecht? Die Ausgrenzung der Gewerkschaften aus der strukturierten Arbeit der gesetzlichen Interessenvertretung im Betrieb und die schwache Stellung der MAV im Konflikt widerspricht der Erwartung von vielen Beschäftigten und MAVen. Sie passt nicht mehr in die Zeit. Das Unsichtbar-Machen von gewerkschaftlicher Gestaltungsmacht mit Hilfe von gewerkschaftsersetzenden Strukturen und damit verbunden das Fernhalten der Gewerkschaftsmitglieder von ihrer eigenen Gewerkschaft, schränkt nach unserer Auffassung die Koalitionsfreiheit unangemessen ein. Das ist nicht notwendig, damit sich die Kirchen als Religionsgemeinschaften betätigen können. Kirchen können auch unter dem allgemeinen Arbeitsrecht eine soziale Haltung gegenüber ihren Beschäftigten einnehmen und in unserer Gesellschaft wie bisher für das Wohl der Menschen tätig sein, wie es auch in anderen europäischen Staaten der Fall ist.

Auf der Grundlage dieser Positionen treten wir in die Diskussion mit grünen Gremien ein, mit dem Ziel, in der laufenden Legislaturperiode Änderungen im Kirchenarbeitsrecht zu erreichen. Wir wollen einen möglichst breit getragenen Antrag zur nächsten BDK formulieren.

## Begründung

### Zu 1. Gewerkschaften Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung einräumen

Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) verwirklicht sich in fünf Bereichen, die ineinandergreifen.

- Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden (von den Kirchen nie bestritten)
- Zutritt der Gewerkschaften zum Betrieb, um Mitglieder zu werben (seit 2012 von den Kirchen akzeptiert)
- Interessenvertretung im Betrieb durch Gewerkschaften (bei Kirchen bis heute im betrieblichen Gremium nicht möglich)
- Interessenvertretung in der Unternehmenssteuerung (Aufsichtsrat) (bis heute für Gewerkschaften gar nicht. Vereinzelt lassen kirchliche Eigentümer Arbeitnehmer\*innen als Mitglied oder Gast teilnehmen.)
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge (bei Kirchen gibt es Flächentarifverträge nur als Ausnahme von der Regel).

Mit gewerkschaftsersetzenden Strukturen (Mitarbeitervertretungen (MAV), Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK)) halten die Kirchen Gewerkschaften sowohl aus dem betrieblichen Alltag als auch aus der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wirksam fern - und damit auch von den eigenen Mitgliedern. Ein Gewerkschaftsmitglied erlebt seine Gewerkschaft weder in der gesetzlichen betrieblichen Interessenvertretung noch beim Tarifvertrag; direkten Nutzen von seiner Mitgliedschaft hat es nur beim Rechtsschutz vor dem Arbeitsgericht. Viele Beschäftigte bei Kirchen glauben, Gewerkschaften hätten in ihrem Betrieb keine Aufgabe.

Die formalen Rechte der gewerkschaftsersetzenden Strukturen sind dem allgemeinen Arbeitsrecht ähnlich. Fundamental anders ist das allerdings im Konflikt. Kirchliche Einigungsstellen sind nicht flächendeckend eingerichtet und wo sie vorhanden sind, haben sie substantiell schwächere Rechte als im BetrVG. Entsprechend wenig Durchsetzungsmöglichkeiten bieten sie den MAVen. Hinzu kommt, dass Kirchengesetze den MAVen den Weg zu weltlichen Arbeitsgerichten versperren. Die Sanktionsmöglichkeiten der Kirchengenichte bleiben deutlich hinter den weltlichen Gerichten zurück. Vergleichbar geht es den kirchlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Bei ähnlichen Beteiligungsrechten wie im Betriebsverfassungsgesetz haben auch sie schwächere Durchsetzungsmöglichkeiten.

Bei den personellen Ressourcen (Freistellungen, Bildungsmöglichkeiten) sind MAVen schlechter gestellt als Betriebsräte. ARK hingegen sind personell gut ausgestattet, teilweise so gut, dass sie neben ihrer Verhandlungstätigkeit auch eigenständige politische Lobbyarbeit in Berlin machen können.

Für die Beibehaltung des MAV-Systems wird von kirchlicher Seite oft ins Feld geführt, es garantiere flächendeckend das Vorhandensein von MAVen. Das ist nicht richtig. Rund 40 % der kirchlichen Einrichtungen haben keine MAVen, v.a. kleine Einrichtungen und Träger.

Nach dem Streikrechtsurteil des Bundesarbeitsgerichts 2012 akzeptierten die Kirchen das Zutrittsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb und gaben den Gewerkschaften

das Recht, Vertreter\*innen mit Stimmrecht in die ARK zu entsenden. Diese müssen allerdings aus einer krassen Minderheitenposition innerhalb der Arbeitnehmer\*innenseite agieren und unter den Verfahrensregeln der Kirchen arbeiten. Der Marburger Bund hat zeitweise auf dieser Basis mitgearbeitet, seine Mitarbeit inzwischen aber eingestellt. ver.di lehnt die Mitarbeit ab.

## Zu 2. Arbeitskämpfe im Care-Sektor und im Sozial- und Erziehungsdienst unterstützen

Die Handreichung für grüne Gliederungen und Mandatsträger\*innen ist u.a. notwendig, um Sicherheit zu Fragen des Streikrechts nach Grundgesetz und dem vorgeblichen „Streikverbot“ der Kirchen zu geben. Jede Arbeitnehmer\*in kann dem Streikaufruf einer Gewerkschaft folgen, ohne gekündigt zu werden. Das ist langjährige Praxis der Kirchen bei Arbeitsniederlegungen in ihren Betrieben. Der größte katholische Krankenhauskonzern (Marienhaus GmbH) hat einen ver.di-Streikaufruf akzeptiert ohne Antrag auf einstweilige Verfügung. Streikverbot schreiben die Kirchen nicht explizit in die Arbeitsverträge. Vielmehr formulieren sie in ihren Rahmenregelwerken, dass „Streik und Arbeitskampf ausscheiden“ (kath.) oder „Konflikte nicht durch Arbeitskampf gelöst“ würden (evang.). Viele kirchliche Arbeitgeber beziehen sich dann in Arbeitsverträgen allgemein auf diese Regelwerke und drohen im Konfliktfall einzelnen Aktiven oder ganzen Belegschaften mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, ohne dass es dafür eine rechtlich belastbare Handhabe gibt. Das „Streikverbot“ ist in den Köpfen und in der öffentlichen Kommunikation stärker verankert als in der kirchlichen Praxis und im Arbeitsrecht. Wir sollten es als Grüne nicht weiter verankern, sondern an der Auflockerung der Praxis mitarbeiten.

## Zu 3. Grenzen des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts definieren

Es ist zu vermeiden, dass das Selbstverwaltungsrecht wie eine Fischreuse eingesetzt wird nach dem Motto: Der Fisch kann in die Reuse schwimmen, aber nicht mehr heraus. Beispiel: Der Bundestag konnte in den 50er Jahren mit Hinweis auf die Stellung der Kirchen in der DDR das kirchliche Selbstverwaltungsrecht bis ins Betriebsverfassungsgesetz ausweiten – heute wird vielfach argumentiert, der umgekehrte Weg sei nicht möglich.

Die Bereiche, in denen Kirchen Selbstverwaltung beanspruchen, betreffen häufig auch Personen oder Organisationen, die nicht Kirchenmitglieder sind. Deshalb müssen Grundregeln in einer transparenten Diskussion entstehen, die für alle Rechtsgebiete und alle Religionsgemeinschaften tragfähig sind. Auch gibt die europäische Rechtsprechung Hinweise und Kriterien, wieweit das kirchliche Ethos gegenüber Außenstehenden reicht und wie es juristisch konkret abgegrenzt werden kann. Bündnis 90/Die Grünen können hier die Vorreiterrolle übernehmen.

Probleme mit der Delegation des Selbstverwaltungsrechts an Dritte wurden in der gescheiterten Allgemeinverbindlicherklärung des „TV Mindestarbeitsbedingungen Altenpflege“ deutlich. Die Deutsche Bischofskonferenz betrachtet den Caritasverband als Träger des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts, dieser wiederum die Manager von Caritas Sozial- und Gesundheitsunternehmen. Letztere lehnten die Allgemeinverbindlicherklärung gegen den Willen des Caritasverbands ab. Der Verband hatte sein Recht ohne Rückbindung abgegeben

und konnte nicht eingreifen. Die Deutsche Bischofskonferenz fühlte sich für eine Stellungnahme nicht zuständig und regelt nichts für die Zukunft. Das Gremium der Diakonie stimmte gar nicht ab, so dass auch hier die gesetzlich erforderliche Zustimmung fehlte. Auch auf der evangelischen Seite war die Entscheidung an die Manager der Einrichtungen abgegeben.

Ein weiteres Argument ist, dass große Teile ihrer diakonischen und caritativen Aktivitäten der Kirchen durch Geld von Staat und Sozialversicherung finanziert werden.

#### Zu 4. Moratorium zu gesetzlichen Sondernormen

Der Richtungswechsel ist in der laufenden Gesetzgebungsarbeit der Koalition an vielen konkreten Stellen ab sofort möglich. Darauf zielt Abschnitt 4. U.a. ist darauf zu achten, dass das für alle geltende Gesetz – z.B. Arbeitnehmer\*innen-Schutzgesetze wie Arbeitssicherheitsgesetz und Schwerbehindertenrecht - so formuliert wird, dass es für Arbeitnehmer\*innen universell angewandt wird – auch in allen kirchlichen Einrichtungen.

Die Regelwerke von Tarifaußenseitern mit Tarifverträgen gleichzustellen (§ 72 Abs. 3 b SGB XI) halten wir grundsätzlich für falsch. Darüber hinaus ist die Regelung möglicherweise schon deshalb verfassungswidrig, weil kirchliche und andere Tarifaußenseiter ungleich behandelt werden. In jedem Fall eröffnet es Klagemöglichkeiten, die es in keiner anderen Branche gibt.

Kirchen brauchen kein eigenes Arbeitsrecht, um Kirche sein zu können. Das ist im Kirchenarbeitsrecht bereits verankert. Im Zusammenhang mit dem Outsourcing von Servicebetrieben änderte die Deutsche Bischofskonferenz ihre „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ im Jahr 2015 wie folgt: „Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; ... Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.“ Nach einer Umfrage des Caritasverbands 2014 gab es zwischen 150 und 200 Caritas-Träger dieser Art.