Inhalt

Unsere Arbeit in der SPD und für die SPD 3
Sprecherkreis freut sich auf den AK Humanisten 4
Sonderstellung der Kirchen beim Arbeitsrecht beenden 5
Verjährung bei Sexualdelikten gegen Kinder und Jugendliche abschaffen 10
Aktive Strafverfolgung durch deutsche Staatsanwaltschaften bei sexuellem Missbrauch durch Kirchenvertreter 11
Ablösung der Staatsleistungen an die Kirchen 12
Türkisch-Islamischen Union der Anstalt für Religion e.V. (DITIB) überprüfen 14
Handreichungen für Mandatsträger in den Kommunen 15
Ersatzlose Streichung des § 166 StGB „Blasphemieparagraph“ 15
Wirksamer staatlicher Schutz der religionsfreien Geflüchteten in Deutschland 16
Lobbyregister-Gesetz sollte auch für alle Religionsgemeinschaften gelten 17
Weltanschauliche Neutralität – Kirchlicher Lobbyismus 18
Verbot des Kopftuches bei Mädchen bis zum Alter von 14 Jahren (Kinderkopftuch) in staatlichen Institutionen 19
Die Zukunft des Religionsunterrichts an öffentlichen Schulen 21
Paragraph 219a StGB ist verfassungswidrig und deshalb abzuschaffen 24
Zur Weiterbearbeitung an den Sprecherkreis überwiesen: 24

- Suizidhilfe: Mein Ende gehört mir 24
- Kinderrechte sind Menschenrechte 24
- Strategische Maßnahmen gegen den Politischen Islam 24
- Resolution: Demokratie ist kein Naturzustand 24

Unsere Arbeit in der SPD und für die SPD

Hinter uns liegt ein erfolgreiches Jahrestreffen, das wir erstmals online durchgeführt haben. Dank intensiver Vorbereitung der Antragsteller konnten wir eine ganze Reihe von wichtigen Beschlüssen fassen, die unsere weitere Arbeit in der SPD bestimmen werden. Diese Arbeit werden wir künftig in dem vom Parteivorstand einzurichtenden Arbeitskreis fortführen, dem die Genoss*innen angehören werden, die ihren Glauben frei von der Mitgliedschaft in religiösen Organisationen leben.

Damit kommt die SPD nur der Entwicklung in unserem Land nach. Während zur Zeit der Gründung der Bundesrepublik die Bevölkerung in Deutschland nahezu vollzählig „katholisch“ oder „evangelisch“ war, hat sich deren Anteil inzwischen nahezu halbiert und durch Zuwanderung gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Religionen, deren Mitglieder in unserem Land ihren eigenen Glauben leben können, solange sie sich an die uns alle verbindende und verbindliche freiheitlich-demokratische Grundordnung halten.

Angesichts des dramatischen Mitglieder-Rückgangs bei den bislang so selbstbewussten Großkirchen, angesichts von Skandalen bei der Missbrauchs-Aufklärung, angesichts von EuGH-Urteilen gegen die Praxis kirchlichen Arbeitsrechts, angesichts des hundertjährigen Ignorierens des Verfassungsgebots der Beendigung kirchlicher Staatsleistungen wird die SPD auch eine dezidiert säkulare Stimme haben.

Als „Säkulare Sozis“ mussten wir bisher außerhalb der SPD agieren, obwohl wir im ganzen Land aktiv Parteiarbeit betreiben und wissen, wo unseren Wählern der Schuh drückt und auch wo gegen geltendes Recht verstoßen wird.

Entsprechend dem Parteitagsbeschluss von 2019 in Berlin bemüht sich der Parteivorstand neben all der Arbeit zur Vorbereitung der in diesem Jahr anstehenden Wahlen darum, die konfessionell nicht gebundenen Mitglieder stärker in die politische Arbeit einzubinden. Die Einsicht hat sich wohl durchgesetzt, dass Säkularität eine der tragenden Säulen unserer Demokratie und insbesondere unserer sozialdemokratischen Partei ist.

Toleranz und Solidarität werden bei uns großgeschrieben und dazu gehört ganz selbstverständlich auch die Meinungs-, Glaubens- und Religionsfreiheit für Angehörige aller Religionen, aber natürlich auch für Menschen, die sich keiner religiösen Gemeinschaft zugehörig fühlen.

Seit 100 Jahren verlangt unsere Verfassung, die Weimarer Reichsverfassung ebenso wie das Grundgesetz, dass die Staatsleistungen eingestellt werden, die einstmals als Ausgleich für Enteignungen durch Napoleon gewährt worden waren. So fließt jährlich eine halbe Milliarde an allgemeinen Steuergeldern (zusätzlich zu den Kirchensteuern) in die Kassen der Kirchen, die darüber nicht

einmal Rechenschaft ablegen müssen. Sie nehmen unser Geld – auch von denen, die keine Kirchensteuer bezahlen.

Erneut haben wir beim Jahrestreffen einen Sprecherkreis gewählt, der sich um die Weiterentwicklung unserer Programmarbeit kümmert und die Vorbereitung des Arbeitskreises der Bundespartei unterstützt. Als eine Art „Geschäftsführung“ wurden wir auch damit beauftragt, die Kontakte zum Parteivorstand zu intensivieren und die Partei bei der Einrichtung eines AK zu unterstützen. Wir bauen dabei auf die Unterstützung aller säkularen und humanistischen Genoss*innen.

Für den Sprecherkreis:

Dr. Lale Akgün, Dr. Uli Bieler, Gerhard Lein, Norbert Reitz, Dr. Sabrina Seidler

Sprecherkreis freut sich auf den AK Humanis-

Gewählt wurden in den Sprecherkreis (in der Reihenfolge von oben links nach unten rechts) Dr. Elke Schmidt-Wessel, Norbert Reitz, Susanne Petersen, Dr. Uli Bieler, Dr. Klaus Gebauer, Gisela Gebauer-Nehring, Ulla Wolfram, Dr. Lale Akgün, Toni Nezi, Horst Hoffmann, Dr. Sabrina Seidler, Adrian Gillmann, Thorben Kösters, Gerhard Lein, Amardeo Sarma, sowie (ohne Bild) Julia Harmeling und Nils Opitz-Leifheit.

Sonderstellung der Kirchen beim Arbeitsrecht beenden

- Die als „Dritter Weg“ bezeichnete kirchliche Nebenrechtsordnung im Arbeitsrecht ist abzuschaffen und den Beschäftigten der Kirchen sind die vollen gewerkschaftlichen Rechte wie in weltlichen Betrieben zuzugestehen;
- es sind unverzüglich Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften aufzunehmen;
- das Streikrecht ist als Teil der Tarifautonomie auch den Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen zu gewährleisten, denn nur so können Löhne und Arbeitsbedingungen gleichgewichtig und auf Augenhöhe ausgehandelt werden;
- das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung müssen auch in kirchlichen Einrichtungen volle Anwendung finden und der „Tendenzschutz“ ist auf die Beschäftigten im engeren „Verkündungsauftrag“ der Kirchen zu begrenzen.

Die Sonderstellung der Kirchen beim Arbeitsrecht kann man in folgende drei wesentliche Bereiche gliedern: Betriebsverfassungsgesetz, Recht auf Tarifverträge und Streik sowie engere Fassung des Tendenzschutzes.

Betriebsverfassungsgesetz

In der Weimarer Republik von 1919 bis 1933, auf die noch heute die verfassungsrechtliche Stellung der Kirchen in Deutschland zurückgeführt wird, hatten die Kirchen keine Sonderstellung beim Arbeitsrecht. Für die Kirchen und ihre Wohlfahrtseinrichtungen - der Caritas und Inneren Mission - wurden Tarifverträge abgeschlossen. Für sie galt das damalige Betriebsrätegesetz mit all seinen Rechten und Pflichten; Ausnahmen für kirchliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer gab es nicht.

Im sog. „Dritten Reich“ wurden Gewerkschaften zerschlagen, das Betriebsrätegesetz sowie die bis dahin geltende Tarifordnung 1934 abgeschafft und durch ein „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ ersetzt; das Führerprinzip wurde auch im Arbeitsrecht eingeführt, Arbeiter und Angestellte waren die „Gefolgschaft“ des Unternehmers. Im öffentlichen Bereich wurde ein entsprechendes Gesetz eingeführt, das von den Kirchen übernommen wurde; aus dieser Zeit stammt der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ - dazu weiter unten mehr.

In Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung war im Kontrollratsgesetz der Alliierten von 1946 keine Ausnahme für die Kirchen und ihre Einrichtungen vorgesehen. Erst durch die intensive Lobbyarbeit der beiden Kirchen wurde 1952 von der Regierung Adenauer das Betriebsver-

fassungsgesetz eingebracht und im Bundestag beschlossen, das in § 118 einen neuen Absatz 2 einfügte, wonach „Dieses Gesetz keine Anwendung findet auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen“. Im Gegenzug für diese Ausnahme hatten die Kirchen zwar zugesagt, gleichwertige Ordnungen für ihren Bereich zu schaffen, haben diese Zusage aber bis in die 70er Jahre gar nicht und auch bis heute nur unzureichend eingelöst.

In der EKD gab es erst 1959 eine erste Musterordnung für Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen und diakonischen Bereichen, 1971 dann auch ein Muster für ein entsprechendes Kirchengesetz, aber erst 1992 - 40 Jahre später! - beschloss die EKD das Mitarbeitervertretungsgesetz, das inzwischen mehrfach angepasst wurde. Die evangelischen Landeskirchen haben dieses Rahmengesetz teilweise übernommen, teilweise wird aber auch davon abgewichen. Zwar ist die Katholische Kirche zentralistischer organisiert, doch gilt auch dort eine Mitarbeitervertretungsrahmenordnung, die in allen Erz-/Diözesen übernommen werden musste und in einzelnen Regelungen erz-/diözesane Abweichungen vorsieht.

Und während 1950 nur ca. 50 000 privatrechtliche Angestellte und 90 000 Diakonissen und Ordensangehörige bei der Diakonie und Caritas beschäftigt waren, so sind es heute rund 1,4 Millionen mit wachsender Tendenz! Die Unternehmen unter dem Dach von Diakonie und Caritas sind oft als Kapitalgesellschaften organisiert, kämpfen auf dem Sozialmarkt mit privaten und kommunalen Arbeitgebern um Marktanteile und Fachkräfte und unterliegen demselben Kostendruck wie andere Arbeitgeber. Denn die Finanzierung der erbrachten Leistungen erfolgt nahezu ausschließlich aus den staatlichen Steuereinnahmen sowie Sozialversicherungsbeiträgen. Kirchensteuermittel spielen eine verschwindend geringe Rolle bei der Erbringung der Leistungen. Den Marktzwängen ausgesetzt agieren kirchliche Arbeitgeber analog zu privaten und öffentlichen Trägern. So werden z.B. Tochtergesellschaften ausgegründet, um Tarifflucht zu betreiben und so die Personalkosten zu senken, Leiharbeit wird genutzt, und Teilzeit sowie befristete Beschäftigung sind geübte Normalität. Hinzu kommen jedoch kirchliche Besonderheiten, wie z.B. eine schwächere betriebliche Mitbestimmung oder einfachere Möglichkeiten Löhne zeitweise zu senken oder die Arbeitszeit zu erhöhen, wenn eine wirtschaftliche Notlage besteht. Das bietet ihnen Wettbewerbsvorteile, die weltliche Anbieter nicht haben, weil sie sich mit Betriebsräten und Gewerkschaften auseinandersetzen müssen.

Nun könnte man ja sagen: Es ist doch gut, dass die beiden großen Kirchen inzwischen ihre Regeln den heutigen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes angepasst haben. Tatsächlich zeigt aber ein minutiöser Vergleich der Gewerkschaft ver.di, dass die von den Kirchen inzwischen zugestanden Mitarbeiterrechte

insgesamt und im Detail schlechter ausfallen als die Rechte der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Tarifverträge und Streikrecht

Eine wesentliche Grundlage unserer Sozialen Marktwirtschaft ist das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs.3 GG; Gewerkschaften handeln mit den Arbeitgebern Tarifverträge aus. Diese wirken als Rechtsnorm und regeln Lohn- und Arbeitsbedingungen verbindlich. Anders bei kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR): sie haben den Charakter von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und gelten nur, wenn und soweit im jeweiligen Arbeitsvertrag auf sie Bezug genommen wird. Der kirchliche Arbeitgeber kann in den Einzelverträgen zu Ungunsten der Beschäftigten von den AVR abweichen - im Gegensatz zu Tarifverträgen. Diese gelten unmittelbar und zwingend, individuell darf nicht unter ihr Niveau abgewichen werden, zum Schutz der Arbeitnehmer*innen. Die Aushandlung der AVR geschieht auf kirchenrechtlicher Basis ohne die Beteiligung von Gewerkschaften innerhalb Arbeitsrechtlicher Kommissionen, die paritätisch aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzt sind. Im Streitfall entscheidet eine Zwangsschlichtung, das Streikrecht ist auf diesem kirchlichen Weg ausgeschaltet. Dafür bildet Art. 140 GG die verfassungsmäßige Grundlage, nach der Religionsgemeinschaften ihre inneren Angelegenheiten in den Schranken des für alle geltenden Rechtes selbst ordnen und verwalten dürfen.

„Gegen den lieben Gott streikt man nicht“ ist das plakative Argument der Kirchen für das Streikverbot ihrer Beschäftigten. Tatsächlich ist aber das Streikrecht das wesentliche Kernelement von Tarifverhandlungen, denn wenn die Arbeitgeberseite sich bei Verhandlungen sperrt, sind Streikmaßnahmen der entscheidende Hebel, um die Verhandlungsbereitschaft des Arbeitgebers für Verbesserungen im Sinne der Arbeitnehmer*innen zu erhöhen.

So heißt es bei der EKD in § 3 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes:
„Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst“.

Bei der katholischen Kirche heißt es analog in Art.7 Abs. 2 der Grundordnung: „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 scheiden ebenfalls aus.“

Auf der Grundlage eines entscheidenden Urteils des Bundesarbeitsgerichts von 2012, das das Streikrecht auch für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen bestätigte, wurden allerdings in einigen Gebieten der Diakonie, vor allem in Norddeutschland, bereits Tarifverträge anstelle der nur individualrechtlich wirk-

samen Arbeitsvertragsrichtlinien ausgehandelt. Bei der Caritas werden in der Regel die Ergebnisse des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst zeitversetzt übernommen (obwohl sie das Verhandlungssystem strikt ablehnen), um der Forderung nach gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifverträgen für ihren Bereich entgegenzuwirken - wobei sie ihren Beschäftigten per Arbeitsvertrag die unmittelbare Mitwirkung im Tarifgeschehen verbietet.

Trotzdem sind im Oktober 2017 erstmals seit Gründung der Bundesrepublik Pflegekräfte eines katholischen Krankenhauses im Saarland und in 2020 Pflegekräfte in 21 katholischen Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg in den Streik getreten! Denn beim o.g. Zwangsschlichtungsverfahren beider Kirchen haben die Arbeitnehmer*innen kein Druckmittel in der Hand. Der Begriff der sogenannten Dienstgemeinschaft ist überholt. Er fußt auf der kirchlichen Annahme, dass es keinen klassischen Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen gäbe, folglich Gewerkschaften und ein Streikrecht nicht benötigt werden. Der Begriff ist von den Nazis 1934 eingeführt worden und die Kirchen spätestens bei der Gründung der Bundesrepublik davon verabschieden können, doch sie haben ihn weitergeführt und versucht, ihn theologisch umzudeuten. Doch sein Zweck – vermeintliche Ausschaltung des Interessengegensatzes und der Notwendigkeit von Gewerkschaften – ist beibehalten worden und sollte schon aus diesen Gründen nicht mehr verwendet werden.

Der Bundesparteitag der SPD hat 2013 beschlossen, dass der § 118 Abs.2 gestrichen werden soll, die Betriebe und Unternehmen also wie normale Tendenzbetriebe zu behandeln sind und das Streikrecht in diesen Einrichtungen uneingeschränkt zu gewährleisten sei. Geschehen ist bislang nichts zur Umsetzung dieses Beschlusses.

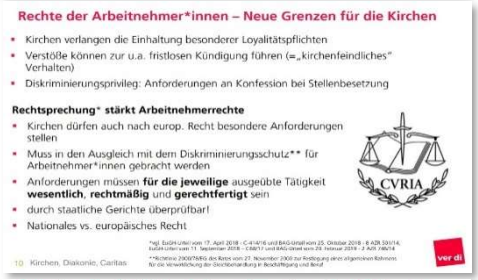
Tendenzschutz:

Oben wurde schon erwähnt, dass seit 1952 Abs. 2 des § 118 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht gilt für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform. Es wäre dagegen völlig ausreichend, wenn dieser Abs. 2 ersatzlos gestrichen und stattdessen Abs. 1 dieses Paragraphen gelten würde, in dem es heißt:

„Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, ... und Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, ... finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder Betriebes dem entgegensteht.“ Die Kirchen wären also von dieser Ausnahmeregelung schon erfasst, allerdings mit der Einschränkung „soweit...“

Für die Mitarbeiter*innen der Kirchen hat die völlige Ausnahme weitreichende Konsequenzen: Nicht nur, dass nach wie vor die Stellenausschreibungen den Zusatz haben „Mitgliedschaft in der Kirche erforderlich“, wodurch nicht-konfessionell gebundenen Arbeitnehmer*innen sich für viele Arbeitsplätze gerade im Sozial- und Pflegebereich nicht bewerben können (obwohl das seit den EuGH-Urteilen nicht mehr so sein sollte). Sondern sie sind auch gehalten, sich am Arbeitsplatz und im Privatleben an die Regeln der Kirchen zu halten. So müssen Ärzte, Ärztinnen und Pflegekräfte legale Abtreibungen in katholischen Krankenhäusern ablehnen, um eine Kündigung zu vermeiden, sie dürfen keinen geschiedenen Partner heiraten und eine gleichgeschlechtliche Ehe geht auch nicht, um nur drei Beispiele zu nennen. Und der Austritt aus der Kirche kann zur fristlosen Kündigung führen!

Das Bundesarbeitsgericht hat die restriktive Haltung der Kirchen bis vor kurzem unterstützt; allerdings musste es seine jüngste Rechtsprechung durch zwei EuGH-Urteile entsprechend korrigieren. Es wäre also an der Zeit, dass die Kirchen sich auch anpassen und nicht in jedem Einzelfall durch alle Instanzen klagen. Die Streichung des Abs. 2 in § 118 BetrVerfG und die Beschränkung auf den 1. Absatz, also auf reine Tendenzbetriebe, würde dazu führen, dass die Tendenzschutzregelungen nur für die Beschäftigten gelten, die im engeren Verkündungsauftrag tätig sind.



*Folien aus dem Einführungsvortrag von Gewerkschaftssekretär **Mario Gembus, ver.di** - zuständig für Kirchen, Diakonie und Caritas*

Mit freundlicher Genehmigung des Referenten