Kirchliches Arbeits(un)recht

Legale Diskriminierung am Arbeitsplatz?!

Jungsozialist*innen Düsseldorf, via WebEx

2. Dezember 2021

ver.di

„Arbeitsplatz“

solidarisch, ohne Konkurrenz

eigene Arbeits-bedingungen

Arbeitsvertrag

Individuelle Rechte

Kollektive Rechte

Tarifverträge

Betriebliche Mitbestimmung

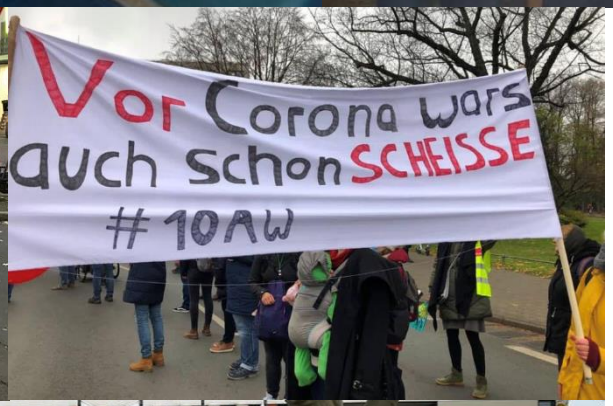
beteiligen, mitbestimmen

Leitfragen

- Umfeld (kirchlicher) Arbeitgeber
- Ihre Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt
- Gelten für kirchliche Beschäftigte die gleichen Arbeitsgesetze wie für alle Arbeitnehmer*innen?
- Zusammenhang zwischen Nationalsozialismus und einer Begriffsgrundlage des heutigen kirchlichen Sonderstatus im Arbeitsrecht
- Rechte von Beschäftigten bei kirchlichen Arbeitgebern
- Ist von einem Arbeitsplatz bei einem kirchlichen Träger abzuraten?

Tarifverträge zur Entlastung

- Charité und vivantes in Berlin
- Ultimatum: Mai-Sep 2021
- 4 Wochen Erzwingungsstreik („Notwehr“)
- Tarifeinigung im Oktober
- Bundesweit 17 Tarifverträge



Tarifrunde der Länder

- Ergebnis seit 29.11.
- Angriff auf das Eingruppierungssystem abgewehrt
- 1.300 Euro steuerfreie Sonderzahlung & +2,8% Entgelt
- Deutliche Erhöhung der Zulagen im Gesundheitswesen

Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

- Kitas, Behindertenhilfe, Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst
- Verhandlungsstart Januar 2022
- Bessere Arbeitsbedingungen (z.B. Zeitkontingente für die pädagogische Arbeit)
- Maßnahmen gegen Fachkräftemangel (z.B. Qualifizierungsansprüche, Verbesserung der Ausbildungen)
- Finanzielle Anerkennung der Arbeit (z.B. Verbesserung der Eingruppierungs-regelungen)

ver.di

Der Interessengegensatz

Kosten minimieren

Gewinn

Leistung

Wenig dauerhafte Verpflichtungen

Flexibel einsetzbare Arbeitskräfte

Gutes Gehalt

Lebensunterhalt verdienen

Gesund bis zur Rente

Sicherer Arbeitsplatz

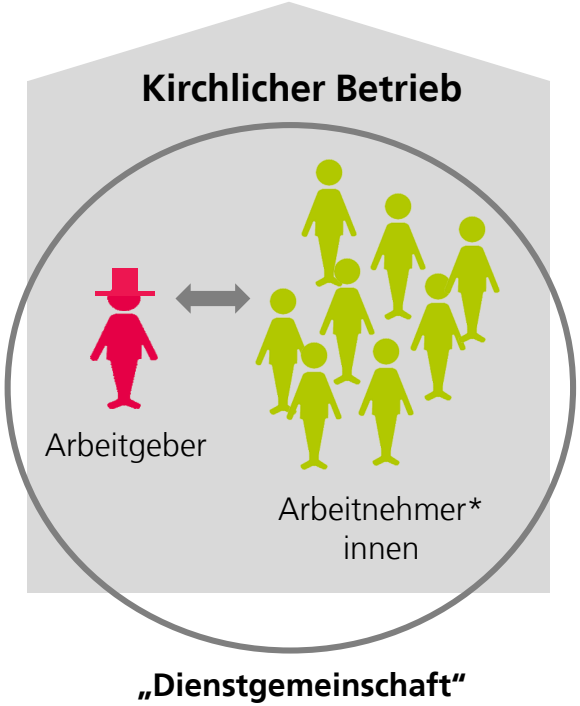
Faire Arbeitszeiten

Arbeitgeber

Arbeitnehmer*in

Ausgleich nötig. Auf Augenhöhe. Kollektiv (Gewerkschaft).

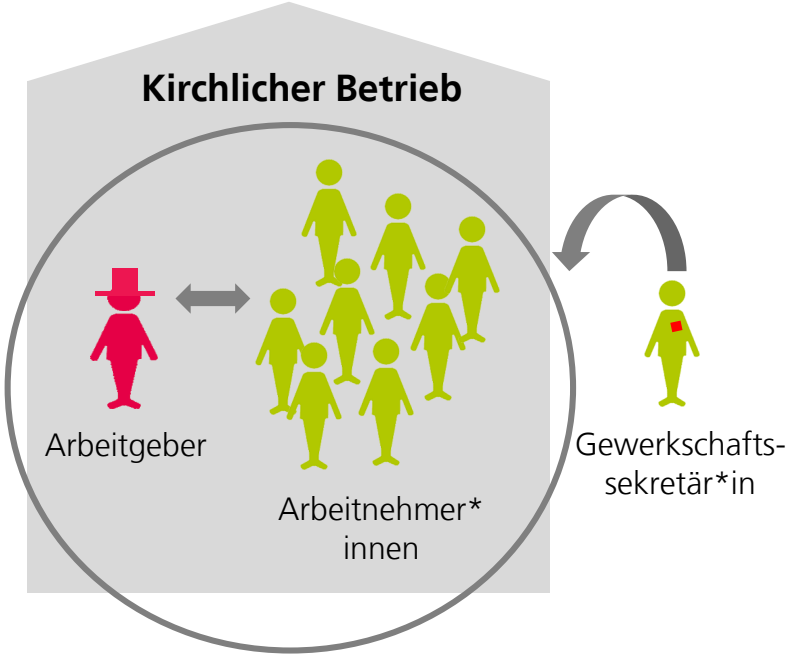
„Dienstgemeinschaft“ – Kirchliches Gegenmodell



- Begründung der Kirchen dafür, dass weltliche Arbeitsrechtsstandards nicht analog gelten könnten
- Unterschiedliche Beschreibungen
- Nicht theologisch geeint, Diskussion wird v.a. von Kirchenjurist*innen geführt
- Problematisch: Höchste Gerichte erkennen den Begriff bislang unkritisch an

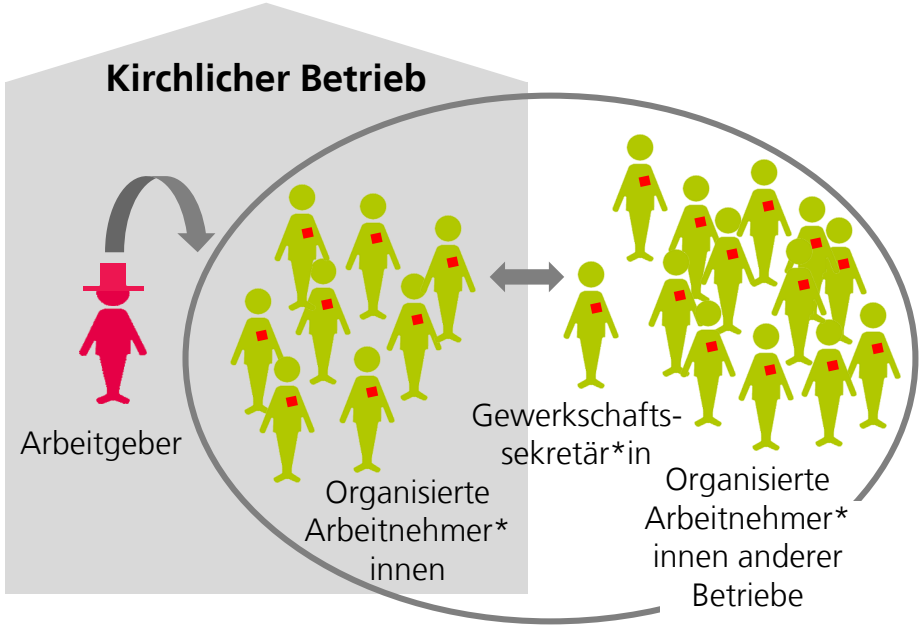
„Dienstgemeinschaft“ – Instrument der Spaltung

Arbeitsbeziehungen aus Sicht der
Arbeitgeber



„Dienstgemeinschaft“ **„Die“ Gewerkschaft**

Arbeitsbeziehungen aus Sicht der
Gewerkschaften



„Die“ Gewerkschaft

„Dienstgemeinschaft“ – Historisch vorbelastet

„Führer-/Gefolgschaftsprinzip“

- Aufnahme des Begriffs in Präambeln der kirchlichen Tarifordnungen aus der Tarifordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben von 1934: **»Betriebsführer und Gefolgschaft bilden eine Dienstgemeinschaft.«**[1]
- Gewollte Auswirkung (staatlich und kirchlich): Ausschaltung unabhängiger Interessenvertretungen, wie z.B. Gewerkschaften[1]

Nach 1945

- Kirchen lösen sich nicht vom geschichtlich belasteten Begriff
- Umdeutung: »Dienen« wird ab sofort in den religiösen Auftrag der Kirchen eingebunden[2]
- Verabschiedung Tarifvertragsgesetz und Grundgesetz 1949: Als Reaktion erlässt der Rat der EKD »vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst«; Kirchen **lehnen Verhandlungen mit unabhängigen Gewerkschaften ab**[3]

Kirchen, Diakonie und Caritas als Arbeitgeber

Religions-gesellschaft

Evangelische Kirche Deutschlands
(20 Gliedkirchen)

Römisch-katholische Kirche in Deutschland
(27 Erz-/Bistümer)

ca. 400.000 Beschäftigte

Wohlfahrts-verband

Diakonie
(17 Diakonische Werke)

Caritas
(27 Caritas-Verbände)

Wirtschafts-unternehmen

Mitglieder

Behindertenhilfe

Kinder- und Jugendhilfe

Familienhilfe

Mitglieder

Beratungsstellen

Konzerne

Stationäre und ambulante Pflege

Krankenhäuser

Mind. 1,3 Mio. Beschäftigte in 55.000 Einrichtungen

Frauenanteil:
82% Caritas
77% Diakonie

Kirchen, Diakonie und Caritas als Arbeitgeber (II)

- Kirchliche Träger sind „normale Marktteilnehmer“
- Gleicher Kostendruck
- Im Wettbewerb mit anderen Trägern
- Nutzung der ganzen arbeitsrechtlichen Klaviatur
- zzgl. Sonderrechte im Arbeitsrecht durch kirchliche Gesetzgebung und staatliche Gewähr

Kirchlicher Ethos

„Dienstgemeinschaft“, besondere Loyalitätspflichten, Einschränkung von Grundrechten (Streikverbot)

↓

Interessen der abhängig Beschäftigten

Gute Löhne, faire Arbeitszeiten, gesunde Arbeitsbeding. etc.

Kirchen, Diakonie und Caritas als Arbeitgeber (III)

Finanzierung (v.a. Diakonie/Caritas)

- analog zu weltlichen Anbietern
- Aus staatlichen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
- Nur ein minimaler Anteil kirchliche Eigenmittel

Grundlage der kirchlichen Nebenrechtsordnung im Arbeitsrecht

„Jede Religionsgesellschaft **ordnet und verwaltet** ihre Angelegenheiten selbständig **innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes**. […]“

(vgl. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV)

*Es gibt kein „Selbst**bestimmungs**recht“!*

Kirchliche Gesetze

- Betriebliche Mitbestimmung (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche)
- Kath. Grundordnung und evang. Arbeitsrechtsregelungsgesetze

Begünstigung in staatlichen Gesetzen

- Ausnahmen z.B. im BetrVG, MitbestG
- Zulässige Ungleichbehandlung wegen Religion (gem. § 9 AGG)

Rechte der Arbeitnehmer*innen – Löhne & Arbeitsbedingungen

Rechtsgrundlage	**Recht auf Selbstordnung und -verwaltung (Art. 140 GG)**		**Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) und Tarifautonomie**
Verhandelnde	Arbeitsrechtliche Kommissionen		Gewerkschaften und Arbeitgeber
Regelungswerk	Arbeitsvertrags-richtlinien		Tarifverträge
Mittel zur Durchsetzung	Zwangsschlichtung, kirchl. Streikverbot		Streikmaßnahmen 2009-2011
Rechtsverbind-lichkeit	Nur AGB, wirken erst durch Inbezugnahme im einzelnen Arbeitsvertrag[4]	BAG 2012 und BVerfG 2015[5]	Wirken unmittelbar und zwingend
Wirkung	**Nicht kollektiv wirksam**		**Kollektiv wirksam**

1. Weg

~~3. Weg~~

2. Weg

ver.di

Rechte der Arbeitnehmer*innen – Mitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung

- BetrVG gilt nicht!
- Eigene kirchliche Mitbestimmungsgesetze (systematisch vergleichbar), aber:
- Bürokratisiertes Verfahren („Fristenregime“)
- Wesentliche Durchsetzungsmöglichkeiten bei betrieblichen Streitigkeiten sind schwächer (z.B. Einigungsstelle) und materielle Ausstattung schwächer
- Keine originären Rechte für Gewerkschaften
- Eigene kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit (ohne Rechtsfortbildungskompetenz)

Unternehmensmitbestimmung (z.B. nach MitbestG)

- Nicht vorhanden, trotz zunehmender Fusionen und Konzernbildungen!
- Keine Verpflichtung, da gesetzliche Ausnahme geregelt ist
- Diakonie hat eine Verbandsempfehlung: bislang dürftige Umsetzung
- Caritas hat Diskussion darüber begonnen

Rechte der Arbeitnehmer*innen – Neue Grenzen für die Kirchen

- Kirchen verlangen die Einhaltung besonderer Loyalitätspflichten
- Verstöße können zur u.a. fristlosen Kündigung führen (=„kirchenfeindliches“ Verhalten)
- Diskriminierungsprivileg (§ 9 AGG): besondere Anforderungen an berufliche Tätigkeit

Rechtsprechung[6] stärkt Arbeitnehmerrechte

- Kirchen dürfen auch nach europ. Recht besondere Anforderungen stellen
- Muss in den Ausgleich mit dem Diskriminierungsschutz[7] für Arbeitnehmer*innen gebracht werden
- Anforderungen müssen **für die jeweilige** ausgeübte Tätigkeit **wesentlich**, **rechtmäßig** und **gerechtfertigt** sein
- durch staatliche Gerichte überprüfbar!
- Nationales vs. europäisches Recht

Ist von einem Arbeitsplatz bei einem kirchlichen Träger abzuraten?

- Wie viel Lohn will ich für meine Arbeit erhalten?
- Welchen Einfluss will ich auf meine Arbeitsbedingungen nehmen können?
- Wie viel Einfluss meines Arbeitgebers auf meine Lebensführung im Zusammenhang mit meinem Arbeitsverhältnis ist für mich ok?
- Kann ich es mir überhaupt aussuchen?

➔ **Eine höchst individuelle Entscheidung**

➔ **Es kommt nicht auf die Trägerschaft, sondern die Bedingungen an**

➔ **Mehr Kolleg*innen in die Gesundheits- und Sozialberufe!**

Jetzt Mitglied werden

Mitmachen?
Mitmachen!

mitgliedwerden.verdi.de

Mitgliederleistungen – ver.di

macht-immer-sinn.de

Schutz und Unterstützung

ver.di-Rechtsschutz

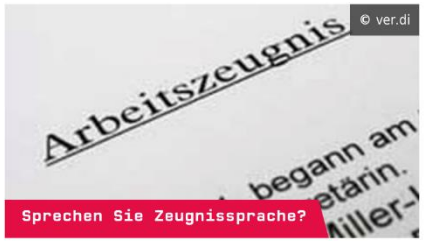
GuV-Fakulta

Freizeitunfall-Leistung

Service- und Beratungsangebote

1 / 2

Hilfe im Mobbing- oder Konfliktfall



Arbeitszeugnisberatung

Lohnsteuerservice

Bildungs- und Weiterbildungsangebote

Bildungsangebote - Überblick

ver.di Bildungsportal

Tipps zum Weiterlesen

- ver.di-Streitschrift „Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben“
- ver.di-Streitschrift „Tarifverträge in kirchlichen Betrieben“
- Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich: BetrVG – MVG.EKD – MAVO
- Betriebliche Einigungsstelle: Keine Gleichheit der Mittel

- Kirchen und Arbeitsrecht – ver.di
- ver.di-Zeitung Kirchen.info
- ver.di im Gesundheits- und Sozialwesen

ver.di-Newsletter Gesundheit und Soziales

Immer aktuell informiert über Entwicklungen und Positionen im Gesundheits- und Sozialwesen.

Hier abonnieren:
vod.verdi.de/newsletter_reg/30

- Wolfgang Belitz, Jürgen Klute, Hans Udo Schneider, Walter Wendt-Kleinberg: Verhängnisvolle Dienstgemeinschaft – Eine Abrechnung mit einem nationalsozialistischen Begriff in den Kirchen in Deutschland, 1. Auflage 2020

Quellen

[1] Hermann Lührs: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 1. Auflage 2010, S. 121 f.

[2] ebd., S. 70

[3] ebd., S. 71

[4] vgl. z.B. BAG-Urteil vom 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17

[5] vgl. BAG-Urteil vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 und BVerfG-Beschluss vom 15.07.2015, Az. 2 BvR 2292/13

[6] vgl. EuGH-Urteil vom 17. April 2018 - C-414/16 und BAG-Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14, EuGH-Urteil vom 11. September 2018 – C68/17 und BAG-Urteil vom 20. Februar 2019 - 2 AZR 746/14

[7] Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Kontakt

Mario Gembus
Kirchen, Diakonie, Caritas
mario.gembus@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung
Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

gesundheit-soziales.verdi.de
kircheninfo.verdi.de