Stellungnahme

**Zum Antrag „Grundrechte der Beschäftigten
von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken“**

**(Fraktion DIE LINKE) BT-Drs. 17/5523 v. 14.4.2011
anlässlich der Anhörung im Ausschuss für Arbeit
und Sozialordnung des Deutschen Bundestages
am 26.3.2012**

I. Allgemein

Der DGB begrüßt den Anstoß einer Debatte über die Verbesserung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Religionsgemeinschaften und in (kirchlichen) Einrichtungen von Religionsgemeinschaften. Diese Ziele könnten durch ein Streikrecht und weitere geeignete rechtliche Handlungsmöglichkeiten erreicht werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften respektieren das Kirchenprivileg der Weimarer Reichsverfassung und das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgemeinschaften im Grundgesetz. Dies ist aber kein Schutzrecht gegenüber dem in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verankerten Streikrecht und der Tarifautonomie. Diese Grundrechte müssen auch im kirchlichen Raum gelten und zur Anwendung kommen können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Beschäftigten in Einrichtungen der Kirchen, vor allem in Diakonie und Caritas, die durch Tarifverträge höhere Entgelte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen durchsetzen wollen.

Bemühungen der christlichen Kirchen, über politische Interventionen eine Gleichwertigkeit kircheneigener Regelwerke mit Tarifverträgen herzustellen, lehnten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gegenüber den Vertreter/innen der Kirchen, Politik und in der Öffentlichkeit ab.

II. Zur Situation

Kirchen, Diakonie und Caritas beschäftigen bundesweit ca. 1,4 Millionen Menschen. Damit sind sie der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. In der Sozial- und Gesundheitsbranche haben (kirchliche) Träger von Religionsgemeinschaften häufig ein Angebotsmonopol. So sind in Nordrhein-Westfalen 70-80 % aller Krankenhäuser in sog. kirchlicher Trägerschaft, in vielen Bundesländern gibt es fast nur noch Kindertagesstätten, Behinderten- und Altenpflegeeinrichtungen von Religionsgemeinschaften.

Die Beschäftigten der sog. kirchlichen Einrichtungen mussten in den letzten Jahren erkennen, dass der von Diakonie und Caritas sowie in den Einrichtungen der verfassten Kirche gewählte Dritte Weg zur Festlegung der Arbeitsbedingungen immer mehr zur Absenkung der Entgelte, Verlängerung der Arbeitszeiten, zur Flucht aus dem kircheneigenen kollektiven Arbeitsrecht und Lohndumping durch Ausgliederung und Leiharbeit und in manchen Fällen zur Festlegung von Einzelarbeitsverträgen führt, deren Entgelt kaum zum Leben reicht. Sie mussten feststellen, dass die Arbeitgeber in den kirchlichen Wirtschaftsbetrieben sich auf einem immer heftiger umkämpften „Markt der sozialen Dienstleistungen“ wie normale Arbeitgeber und wie gewöhnliche Unternehmer verhalten und sich immer weniger an sozialethische Gebote der Kirchen gebunden sehen. Die Gründung von Konzernen mit Wachstumsstreben, Gewinnabsicht, Outsourcing und Leiharbeit sowie die Übertragung von Aufgaben an selbständige Werkvertragsnehmer werden Praxis in einer immer größeren Zahl sog. kirchlicher Einrichtungen.

Zudem werden durch besondere Verträge mit den Beschäftigten in den neuen Bundesländern dort Löhne mit bis zu 30 % Unterschied zu vergleichbaren Entgelten im Westen gezahlt. Auch darum haben sich in ver.di organisierte Beschäftigte entschlossen, ihr Recht auf Tarifautonomie in Anspruch zu nehmen und sog. kirchliche Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert.

Die AVR werden nicht zwischen autonomen Tarifvertragsparteien ausgehandelt, sondern von sog. kirchlichen Arbeitgebern mit ihren Beschäftigten in arbeitsrechtlichen Kommissionen. Die Beschäftigten dürfen sich zwar gewerkschaftlich organisieren, jedoch haben die Gewerkschaften als Organisation ihrer Mitglieder keine Möglichkeit, als eigenständiger Verhandlungspartner dort zu agieren.

Der Dritte Weg ist dem Tarifsystem nicht gleichwertig, denn

- es fehlt der Arbeitnehmerseite das Streikrecht und damit die soziale Mächtigkeit, um ihre Forderungen mit Hilfe von wirtschaftlichem Druck Nachdruck zu verleihen und damit zu einem Ergebnis gleichgestellter Partner zu gelangen.
- Die Arbeitgeberseite setzt die Regeln der Entsendung der Arbeitnehmervertreter/innen (Ausschluss von Konfessionslosen) und die Bedingungen einseitig fest, unter denen die Arbeitnehmerseite verhandelt.
- Im Konfliktfall werden die Arbeitsbedingungen außerhalb des Verhandlungssystems mit der Arbeitnehmerseite in einem (Zwangs-) Schlichtungsverfahren (Diakonie) bzw. durch Letztentscheidungsrecht des Bischofs (Caritas) festgesetzt. Die Arbeitnehmerseite muss sich den Ergebnissen unterwerfen.
- Regelungen können mangels gesetzlicher Anordnungen nicht normativ wirken.

Zudem gelten die AVR nur für die Arbeitgeber, die dies ausdrücklich erklären. Für z. B. mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Bereich des Diakonischen Werkes der EKD werden sie mit erheblichen Abweichungen in Einzelverträgen übernommen. Die früher flächendeckende Verpflichtung, die AVR des eigenen diakonischen Werkes anzuwenden, ist in vielen evangelischen Landeskirchen aufgehoben worden. Im Caritasbereich wird von dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Anwendung der AVR nicht beachtet; jüngst wurde deshalb ein Wahlrecht eingeführt: Danach müssen sich die Einrichtungen bis zum Jahr 2014 entscheiden, entweder in die AVR zurückzukehren oder „weltliches“ Arbeitsrecht anwenden und ein kircheneigener Betrieb ohne kirchlichen Arbeitsonderstatus zu werden.

Da zudem das Betriebsverfassungsgesetz in seiner Gänze nicht für die Kirchen gilt, können keine Betriebsräte z.B. die Einhaltung der Entgeltbestimmungen überwachen; innerkirchliche Gerichte haben nur sehr verkürzte Sanktionsrechte. Da die Kirchen auch aus den Unternehmens- und Mitbestimmungsgesetzen ausgeschlossen sind, fehlt die Einsicht in die wirtschaftliche Lage und die Unternehmensplanung.

In Zeiten, in denen Wettbewerb, Markt- und Unternehmenskonzentrationen im Gesundheits- und Sozialwesen immer mehr Raum greifen, ist es für die Gewerkschaften nicht hinnehmbar, dass bis zu 1,4 Millionen Beschäftigten dauerhaft die Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Durchsetzung von Tarifverträgen verwehrt werden soll.

In den vorgeschlagenen, zu regelnden Themenfeldern:

1. Tarifvertrag und Streikrecht

Das Bundesverfassungsgericht hat zur Frage der Tarifautonomie und des Streikrechts in sog. kirchlichen Einrichtungen bisher nicht entschieden. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht für eine Verfassungsbeschwerde der Kirchen Artikel 4 GG herangezogen, damit wird aber zugleich deutlich gemacht, dass Artikel 140 GG i.V.m. 137 WRV eben nicht ausreicht, weil darin keine Grundrechte enthalten sind, sondern das Selbstordnungsrecht von Religionsgemeinschaften, wenn es nicht um religionspezifische Gegenstände geht, sondern um ihre „eigenen“ Angelegenheiten. Sinn und Zweck dieser Norm ist es, kirchliche Sondergesetzgebung zu verhindern, die die Kirchen in ihren Besonderheiten anders und vor allem schlechter behandeln als andere. Die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist jedoch keine „eigene“ Angelegenheit, sofern nicht ausschließlich religiöse Handlungen betroffen sind. Insofern ist das „für alle geltende Recht“ für diese Gruppe außerhalb religiöser Handlungen anzuwenden, denn die staatliche Rechtsordnung gilt dort uneingeschränkt, wo sich karitative Einrichtungen ungeachtet ihrer besonderen Zwecksetzung wie andere Subjekte am Rechtsverkehr beteiligen (BVerfG 17.10.2007 – 2 BvR 1095/05). Da es sich also zum einen bei Artikel 140 WRV – bezogen auf den Anwendungsbereich für sog. kirchliche Einrichtungen – nicht um ein Grundrecht handelt und schon gar nicht um eine insofern zutreffende, einschlägig zu schützende Norm, steht dies der Anwendung des Artikels 9 Abs. 3 GG auch nicht entgegen.

Eine Gleichstellung oder Bezugnahme auf die AVR im Tarifvertragsgesetz, im Arbeitnehmerentsendegesetz und im Mindestarbeitsbedingungengesetz wäre ein fundamentaler Angriff auf die Tarifautonomie, den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einmütig zurückzuweisen und entschieden bekämpfen.

2. Mitbestimmung

Die Erstreckung der Unternehmens- und Mitbestimmungsgesetze auf sog. kirchliche Einrichtungen ist unter Berücksichtigung der Bedeutung von Markt und Wirtschaftlichkeit gerechtfertigt.

Folgende Regelung im Betriebsverfassungsgesetz könnte erfolgen:

„§ 118 – Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften – Auf Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politische, koalitionspolitische, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zielsetzungen verwirklichen, finden, soweit nicht die Absicht der Gewinnerzielung der Tätigkeit das Gepräge gibt, die Vorschriften dieses Gesetzes mit folgenden Einschränkungen Anwendung:

Betreffen personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 99 oder 102 Arbeitnehmer, die nach Dienststellung und Dienstvertrag auf die in Satz 1 bezeichnete Zielsetzung bestimmenden Einfluss nehmen können und sind für sie tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend, hat der Arbeitgeber die beabsichtigte Maßnahme dem Betriebsrat unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen. Hat der Betriebsrat gegen die beabsichtigten Maßnahmen Bedenken, hat er diese innerhalb einer Woche bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen dem Arbeitgeber schriftlich darzulegen.

Betriebsrat und Arbeitgeber haben mit dem ernstesten Willen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheit über die beabsichtigte Maßnahme zu verhandeln. Eine ohne Beachtung des vorgeschriebenen Verfahrens durchgeführte Maßnahme ist unwirksam. § 101 findet entsprechend Anwendung“.

Das bedeutet, dass das Betriebsverfassungsgesetz wie für einen Tendenzbetrieb anzuwenden ist und damit die Rechte der Gewerkschaften, wie z. B. das Zutrittsrecht und § 77 BetrVG zur Anwendung kommt.

Das Betriebsverfassungsgesetz soll dazu beitragen, den sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen. Deshalb darf die in den Tendenzschutzbestimmungen liegende Güterabwägung zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Rechten des Tendenzunternehmens nur in gerechtfertigten Ausnahmefällen dazu führen, dass betriebliche Mitbestimmungsrechte eingeschränkt und damit demokratische Rechte der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich begrenzt werden. Es ist somit notwendig, den Kreis der Betriebe, der unter Tendenzschutzregelungen fällt, eng zu fassen. Sofern das Gewinnstreben im Vordergrund steht, ist es schon deswegen nicht gerechtfertigt, den Tendenzschutz anzuwenden.

3. Kündigungsschutz – keine gesetzliche Änderung

Von einer Kodifikation im Kündigungsschutzgesetz von Einzelaspekten wird abgeraten. Die Rechtsprechung wird sich infolge der Entscheidungen des EGMR (Schüth) neu ausrichten. Sofern es zu einer Kodifikation des Betriebsverfassungsgesetzes im o. g. Sinne kommen sollte, wird dadurch indirekt auch eine rechtliche Wertung des Gesetzgebers auch für das Individualarbeitsrecht erfolgen.

4. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Auszug aus der DGB-Stellungnahme von 2007):

Zu § 9: Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung:

„Mit § 9 wird eine weitere Ausnahmeregelung explizit für Religionsgemeinschaften und weltanschauliche Vereinigungen geschaffen, die über die Bestimmungen nach § 8 hinausgehen. Zulässig ist demnach auch eine Ungleichbehandlung, sofern die Religion oder Weltanschauung eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt, die rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Ergänzt wird diese Vorschrift noch durch die Möglichkeit, von den Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten verlangen zu können. Die dieser doppelten Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu Grunde liegenden Regelungen können im Sinne des Selbstbestimmungsrechtes der Religionsgemeinschaften und ihrer zugehörigen Unternehmen selbst definiert werden.

Zunächst erscheint es erforderlich, verschiedene Prinzipien im Hinblick auf die Ausnahmebestimmung von Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu verdeutlichen, die eine Ausnahmebestimmung vom Diskriminierungsverbot darstellt. Danach ist sie als Ausnahmenvorschrift zunächst eng auszulegen.

Außerdem bezieht sie sich auf das Merkmal der Religion und der Weltanschauung, nicht jedoch auf die weiteren in dieser Richtlinie enthaltenen Merkmale des Alters, der Behinderung und (vor allem nicht) der sexuellen Identität; schon gar nicht kann sie sich auf die in den beiden anderen Richtlinien enthaltenen Merkmale der „Rasse“, der ethnischen Herkunft und des Geschlechts beziehen. Dies wird besonders deutlich durch die Formulierung am Ende von Unterabsatz 1 („und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund“). Außerdem muss bei der Beurteilung von konkreten Maßnahmen der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gelten.

Nach Auffassung des DGB wird durch diese Regelung des AGG in ungerechtfertigter Weise das Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten eingeschränkt. Auch wenn anerkannt werden muss, dass die Vertreter einer Religionsgemeinschaft, die den Glauben nach außen tragen, sowie dem jeweiligen Glauben angehören, ist nicht nachvollziehbar, warum beispielsweise die Religionszugehörigkeit von einer Küchenhilfe in einer Krankenhausküche verlangt wird.

Gänzlich unakzeptabel ist es, dass nunmehr eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung dann gerechtfertigt ist, wenn die Religion oder Weltanschauung im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine berufliche Anforderung darstellt. Durch die Möglichkeit, sich ausschließlich auf das Selbstbestimmungsrecht berufen zu können auch ohne Bezug zur Tätigkeit der Religion als besondere Anforderung zu definieren, wird die Möglichkeit der unterschiedlichen Behandlung für Religionsgemeinschaften beträchtlich erweitert. Dies ist weder durch die Richtlinien noch durch die tatsächlichen Umstände gerechtfertigt.

Außerdem könnten über die Merkmale Religion oder Weltanschauung hinaus die Religionsgemeinschaft durch die Formulierungen des Abs. 2 weitere Merkmale in eigener Verantwortung als Ausschlussgründe für eine Beschäftigung anführen.

Mit dieser Regelung besteht auch weiterhin die Möglichkeit unter Berufung auf ein uneingeschränktes Selbstbestimmungsrecht der jeweiligen Religionsgemeinschaft Menschen aus Gründen zu benachteiligen, die nicht unmittelbar mit den Glaubensgrundsätzen zusammenhängen. Die Fälle der Kündigung wegen Wiederheirat oder Homosexualität sind weithin bekannt.

Schließlich ist die Ausnahmeregelung umso problematischer, da vom Gesetzgeber keine Einschränkungen der Loyalitätspflicht auf Beschäftigte mit einem Verkündungsauftrag vorgesehen sind.

Deshalb muss das Gesetz so gefasst werden, dass Diskriminierungen z. B. aus Gründen der sexuellen Identität oder prinzipielle Einstellungsverbote auch für Tätigkeiten, die so gut wie keinen Bezug zur Religion haben, nicht durch allgemeine Bezugnahmen auf die Religion gerechtfertigt werden können. Die normalen Loyalitätspflichten gegenüber dem Arbeitgeber reichen auch bei kirchlichen Trägern völlig aus“.