SPD SÄKULARITÄT & HUMANISMUS

Kirchliches Sonderarbeitsrecht abschaffen
Positionspapier des AK Säkularität und Humanismus der SPD (Stand: 03.09.2023)

Der AK Säkularität und Humanismus fordert die Umsetzung des Koalitionsvertrages zum kirchlichen Sonderarbeitsrecht im Sinne der Beschlusslage der SPD. Als Partei der Arbeitnehmer*innen stehen für uns und unsere Fraktion die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen und ihre Interessenvertreter*innen an erster Stelle. Wir erwarten deshalb von unserer Bundestagsfraktion und dem sozialdemokratischen Arbeitsminister, das entsprechende Gesetzgebungsverfahren jetzt zu starten. Dabei muss nicht allein mit den kirchlichen Arbeitgebern, sondern gleichermaßen mit den Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen und ihren Interessenvertreter*innen gesprochen werden.

Die Abschaffung des kirchlichen Sonderarbeitsrechts ist Beschlusslage der SPD.

Im Koalitionsvertrag der Ampelregierung vom Herbst 2021 ist unter der Überschrift „Mitbestimmung“ der Satz enthalten: „Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“

Das ist eine sehr weiche Formulierung: Es ist nur ein Prüfauftrag, und es geht nur um Angleichung.

Da waren die Beschlüsse des SPD-Parteitages vom November 2013 in Leipzig wesentlich deutlicher: „Für alle Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen muss das Betriebsverfassungsgesetz in vollem Umfang gültig sein. Für alle nicht direkt glaubensbezogenen Tätigkeiten von kirchlichen Beamtinnen und Beamten muss das Personalvertretungsgesetz gelten.“

Was verbirgt sich hinter dem Begriff kirchliches Sonderarbeitsrecht?

Nach Artikel 140 Grundgesetz gilt u. a. Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung weiter als Bestandteil des Grundgesetzes. Nach der Feststellung in Abs. 1, dass keine Staatskirche besteht, heißt es in Abs. 3: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“ Daraus hat sich im Laufe der Zeit unter den Juristen die überwiegende Meinung herausgebildet, den Kirchen stände im Arbeitsrecht ein Selbstbestimmungsrecht zu, für sie sollen nicht das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz gelten, es gebe in ihrem Bereich kein Streikrecht, und obwohl nach Artikel 4 des Grundgesetzes die Freiheit des Glaubens und des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses unverletzlich ist und nach § 1 des Gleichbehandlungsgesetzes Benachteiligungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung verboten sind, durften die Kirchen bestimmen, wen sie aus Gründen ihres religiösen Selbstverständnisses einstellen oder kündigen, etwa wegen Kirchenaustritt, wegen Wiederverheiratung nach einer von der Katholischen Kirche nicht anerkannten Scheidung, wegen Eintretens für den gesetzlichen Schwangerschaftsabbruch usw.

Allerdings ist in Artikel 137 WRV von einer Selbstbestimmung nicht die Rede, sondern lediglich von einer Selbstverwaltung, und dies „innerhalb der Schranken des für Alle geltenden Gesetzes“, und

sowohl das Grundgesetz als auch das Kündigungsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz usw. sind „für Alle geltende Gesetze“.

Auch wurde verkannt, dass durch Artikel 140 Grundgesetz lediglich festgelegt wird, dass Artikel 137 WRV weiter gilt – und zur Zeit der Weimarer Republik galt selbstverständlich das Betriebsrätegesetz auch für die Kirchen, wurden kirchliche Bereiche bestreikt und Tarifverträge abgeschlossen und gab es keine besonderen vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichende Kündigungsgründe für kirchliche Beschäftigte.
In der Nazizeit wurden die Gewerkschaften zerschlagen, das Betriebsrätegesetz sowie die bis dahin geltende Tarifordnung abgeschafft und durch ein „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ ersetzt; das Führerprinzip galt auch im Arbeitsrecht, 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 auch der noch heute im kirchlichen Arbeitsrecht gebräuchliche Begriff der „Dienstgemeinschaft“.

Auch das zur Adenauer-Zeit eingebrachte und heute noch gültige Betriebsverfassungsgesetz von 1972 galt zunächst auch für die Kirchen und sah lediglich in § 118 den sog. Tendenzschutz vor, wie er auch für Parteien, Journalisten, Gewerkschaften usw. gilt. Lediglich weil man negative Folgerungen in der DDR für die dortigen Kirchen fürchtete, wurden im Rahmen der Gesetzesberatungen die Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herausgenommen.

Rechtliche Benachteiligung beenden

Das in Deutschland allgemein übliche Arbeits- und Mitbestimmungsrecht soll in Zukunft auch bei kirchlichen Arbeitgebern Anwendung finden. Das kirchliche Sonderarbeitsrecht, das die Arbeitnehmer*innen benachteiligt, wird beendet.

Es gilt, wieder auf die Regelung in Artikel 137 Abs. 3 WRV zurückzukommen, dass die für alle geltenden Gesetze auch für die Kirchen und ihre Organisationen Anwendung finden. Dabei ist zu bedenken, dass das Arbeitsrecht der Kirchen nicht etwa nur Pfarrer, Hauswirtschafterinnen und Hausmeister betrifft, sondern dass schon allein in der „verfassten Kirche“ 300.000 bis 400.000 Menschen beschäftigt werden und dass weitere 1,4 Millionen Menschen in den von den Kirchen betriebenen Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Kindertagesstätten, Heimen, Schulen und sonstigen sozialen Einrichtungen tätig sind, die überwiegend der Diakonie oder der Caritas angehören. Damit sind die Kirchen nach dem Staat der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland.

Das bedeutet, die Herausnahme der Kirchen aus dem Betriebsverfassungs- und dem Personalvertretungsgesetz muss beendet werden durch Streichung der §§ 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz und § 1 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz. Die heute gültigen kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze entfallen dann.

Die materiellen Bedingungen der Arbeit werden wie in allen anderen Bereichen zwischen den Kirchen als Arbeitgeber und den Gewerkschaften als Arbeitnehmervertretungen in Tarifverträgen ausgehandelt, statt wie gegenwärtig in kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegt. Diese werden auf kirchenrechtlicher Basis von arbeitsrechtlichen Kommissionen erarbeitet, die zwar paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besetzt sind, aber ohne Beteiligung der Gewerkschaften, wodurch die Arbeitnehmerseite sich in einer schwächeren Position befindet. Die

Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 stellen hier einen ersten Schritt dar in Richtung auf die Gültigkeit des allgemeinen Arbeitsrechts auch für den kirchlichen Bereich.

Mindestens ebenso wichtig für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Anwendung des allgemeinen Individualarbeitsrechts auch im kirchlichen Bereich, sowohl bei Einstellung wie bei Kündigung. Hier haben die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts in Sachen Egenberger und Chefarzt 2018 und 2019 für einen großen Durchbruch gesorgt, der aber noch flächendeckend durchgesetzt werden muss. Danach darf eben nicht, wie die bis dahin gültige Rechtsprechung es sah, die Kirche allein selbst bestimmen ohne Überprüfungsmöglichkeit durch die staatlichen Gerichte, was sie nach ihrem Selbstverständnis für einen Kündigungsgrund erklärte, etwa die Wiederheirat eines geschiedenen Menschen in der Katholischen Kirche, die gleichgeschlechtliche Liebe, das Eintreten für den gesetzlich vorgesehenen Schwangerschaftsabbruch, den Austritt aus der Kirche und vieles mehr. Vielmehr dürfen sowohl bei Einstellung wie bei Kündigung nur Anforderungen gestellt werden, die bei objektiver Betrachtung – durch die Gerichte nachprüfbar – für die konkrete Stelle erforderlich sind, also nicht die Religionszugehörigkeit oder die Wiederverheiratung bei einem Koch oder einem Verwaltungsangestellten. Lediglich im verkündigungsnahen Bereich oder bei Positionen, die nach außen die kirchliche Organisationseinheit repräsentieren, sind kirchen- oder religionsspezifische Anforderungen gerechtfertigt.

Wenn § 9 Abs. 1 AGG die unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung schon für zulässig erklärt, wenn dies dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft entspricht, so hat dies der EuGH aus europarechtlicher Sicht für unanwendbar erklärt, der deutsche Gesetzgeber hat also diese gesetzliche Regelung zu streichen, ebenso wie § 20 Abs. 1 Ziffer 4 AGG.

Die rechtliche Benachteiligung der Arbeitnehmer*innen bei kirchlichen Arbeitgebern muss ein Ende finden.