

# Die Kirchen – innerhalb oder außerhalb des Rechtsstaates ?



Stefan Wolff  
Rechtssekretär  
Magdeburg

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## Gliederung

### I. Befund

1. Individuelles Arbeitsrecht - § 9 AGG und Loyalitätspflichten
2. Kollektives Arbeitsrecht – Mitarbeitervertretungsgesetz u.a.
3. Tarifautonomie/Streikrecht – Art. 9 Abs. 3 GG vs. Selbstverwaltung

### II. Befund

1. Kirche als Teilnehmer der freien Marktwirtschaft
2. Art. 137 Abs. 3 WRV – Selbstverwaltung eigener Angelegenheiten

### III. Arbeitsrecht in der Kirche - quo vadis ?

1. Kein Festhalten am „Dritten Weg“
2. notwendige Einbeziehung der Gewerkschaften
3. Schulterschluss ?

## 1. Individuelles Arbeitsrecht

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- seit 14.08.2006
- Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG u.a.

#### **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften [...] zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) ...

→ ≠ Art. 4 Abs.1 Grundgesetz: positive und negative Religionsfreiheit

## § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) ...

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

→ Loyalitätspflichten

### Kündigungsschutz bei Verletzung der Loyalitätspflichten

§ 2 Abs. 2 AGG – für Kündigungen gilt nur das Kündigungsschutzgesetz

Aber: Kirchliches Selbstbestimmungsrecht aus Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG i.V.m. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV gebietet die Berücksichtigung der Loyalitätspflichten als Ausfluss des Selbstverständnisses in Kündigungsschutzprozessen

→ im Rahmen der Interessenabwägung ist dem Selbstverständnis besonderes Gewicht beizumessen

Nur Plausibilitätskontrolle der Gerichte (keine rechtswidrigen Loyalitätsanforderungen)

## 2. Kollektives Arbeitsrecht

### a) Mitarbeitervertretungsgesetz

- Betriebsrätegesetz 1920 uneingeschränkt anwendbar
- Lobbyarbeit führt zur Ausnahmeregelung 1952
- Begründung mit dem Begriff der Dienstgemeinschaft → Arbeit als Tatverkündung
- erhebliche Abweichungen zum Betriebsverfassungsgesetz
- auf Tatbestandseite vielfach vergleichbar: Einstellung, Eingruppierung, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit etc.; Zustimmung bei Kündigung
- auf Rechtsfolgenseite mangelhaft: Einigungsstellenverfahren; unbestimmte Sanktionen; Strafvorschriften; kein Sozialplan etc.

### § 104 BetrVG

#### Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

b) Unternehmensmitbestimmung

- keine Unternehmensmitbestimmung für Mitarbeitervertretung
- Arbeitnehmerbeteiligung freiwillig

für Betriebe i.S.d. BetrVG gilt:

- das Drittbeteiligungsgesetz ab 500 Arbeitnehmern (ein Drittel Arbeitnehmer im Aufsichtsrat)
- das Mitbestimmungsgesetz (Aufsichtsrat besteht zur Hälfte aus Arbeitnehmerservertern)

3. Tarifautonomie / Streikrecht

→ Grundsätzlich durch „Dritten Weg“ ausgeschlossen:

- Arbeitskampfrecht sei mit der Sitten- und Soziallehre nicht vereinbar
- i.Ü. wegen dem kirchl. Selbstbestimmungsrecht verfassungswidrig
- Zusammenarbeit der Dienstgemeinschaft ist auf Konsenslösungen ausgerichtet – Zwangsschlichtung
- Arbeitsrechtliche Kommissionen verhandeln Arbeitsbedingungen
  - unverbindlich und nur scheinbar paritätisch
- gravierender Einschnitt in das Recht der koalitionsmäßigen Betätigung und das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG

## Kein gewerkschaftliches Streikrecht in der Diakonie?

Bundesarbeitsgericht vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11:

- Pyrrhussieg
- Kein Streikrecht, solange koalitionsmäßige Betätigung gewährleistet ist:
  1. Einbindung der Gewerkschaften in Verhandlungen als koalitionsmäßige Betätigung gewährleistet ist und
  2. das Verhandlungsergebnis als MindestArbBed verbindlich ist
- aber: Anforderungen an Beteiligung der Gewerkschaften zu unbestimmt;
- entscheidende Druckmittel um Forderungen auf „Augenhöhe“ zu bringen, fehlt;

## II. Befund – die kirchliche Arbeitswelt

- Diakonie im vulgären Kapitalismus angekommen
- Beschäftigung von Leiharbeitnehmern
- Outsourcing
- eigene Personalvermittlung
- sachgrundlose Befristungen
- Lohn- und Sozialdumping
- niedriger Personalschlüssel
- Wettbewerb über Personalkosten
- tatsächlich gewöhnliche Arbeitsbedingungen

### III. Arbeitsrecht in der Kirche - quo vadis ?

#### 1. Kein Festhalten am „Dritten Weg“

- historisch zu keinem Zeitpunkt zu rechtfertigen
- nicht mehr zeitgemäß
- Art. 137 Abs. 3 WRV:

„Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“

→ ihre Angelegenheit ist der Innenbereich kirchlichen Handelns: der geistliche Auftrag, die Lehre des Evangeliums, kirchliches Verfassungs- und Dienstrecht; die kirchliche Unabhängigkeit stützt sich nur auf spezifisch kirchliche Belange

→ die Betätigung im Bereich der Privatautonomie (Abschluss von Arbeitsverträgen, Behandlungsverträgen, Geschäftsbesorgungen etc.) spricht für eine gemeinsame Angelegenheit, die autonom und im Interesse eines Vertragspartners erfolgt

- Art. 137 Abs. 3 WRV steht unter dem Vorbehalt „für alle geltenden Gesetze“: „Die staatliche Rechtsordnung hat dort uneingeschränkt zu gelten, wo sich die kirchliche Einrichtung ungeachtet ihres besonderen Zweck wie ein anderes Subjekt am Rechtsverkehr beteiligt“; vgl. BVerfGE v. 17.10.2007 – 2 BvR 1095/05.

- „Kirche nur, wo Kirche drin ist“ oder „Kirche, wo Kirche nur drauf steht“?

→ jede Proklamation eines gewissen Selbstverständnisses führt bislang zur Einschränkung der Koalitionsbetätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG

EGMR, 31.01.2012 – 2330/09: „Pastorul cel bun“ vs. Romania

Art. 11 EMRK:

(1) Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.

(2) Die Ausübung dieser Rechte darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit [...].

- notwendig = ein dringendes soziales Bedürfnis
- Sonderrecht muss verhältnismäßig und notwendig sein

## 2. Notwendige Einbeziehung der Gewerkschaften

- siehe BAG, Ur. v. 20.11.2011 - 1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11
- Tarifverträge greifen nicht in den geistlichen Auftrag ein; gefährden nicht die religiöse Betätigungsfreiheit
- Sicherung gleichwertiger Verhandlungsbedingungen nur mit einer überbetrieblichen, unabhängigen, durchsetzungsstarken und –fähigen Interessenvertretung möglich
- „Dritter Weg“ kein Äquivalent zur Tarifautonomie – keine gleichwertige Rechtsqualität



### 3. Schulterschluss?

- internes Umdenken bei den Kirchen:

„Kirche nur, wo Kirche drin ist“ oder

Abkehr von prekärer Beschäftigung, Leiharbeit, sachgrundloser Beschäftigung etc.

- Weg der Allgemeinverbindlichkeitserklärung – ein Tarifabschluss und dessen Erstreckung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung

### IV. Fazit

- die Koalitionsbetätigung trägt zarte Früchte
- Die Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Bereich der Kirchen sind bis hin zum (eingeschränkten) Streikrecht gegeben
- weitere Fortentwicklung zugunsten der kirchlichen Arbeitnehmerschaft nur mit einer breiten Basis möglich
- Zusammenarbeit mit den Kirchen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!