

Abschalten: jetzt!

Kirchliche Arbeitsrechte sind historisch überholt



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

ver.di



JA ZU SELBSTBESTIMMUNG

JA ZU MENSCHENRECHTEN

JA ZU GEWERKSCHAFTEN IN KIRCHENBETRIEBEN

JA ZU BETRIEBSRÄTEN

JA ZUM STREIKRECHT

ZEIT ZU HANDELN

Herausgeberin: Sylvia Bühler,
ver.di-Bundesvorstand Berlin
www.gesundheit-soziales.verdi.de
Autor: Redaktion Kircheninfo
Zeichnungen: Matthias Berghahn, Bielefeld
Gestaltung: werkzwei, Detmold
Druck: Thiemann, Bielefeld
1.Auflage, März 2016
W-2872-18-0216

Inhalt

Sonderrechte in der Kirche sind historisch überholt – abschalten: jetzt!	4
JA zu Selbstbestimmung und Menschenrechten	6
JA zu Gewerkschaften in Kirchenbetrieben	7
JA zu Betriebsräten	8
NEIN zu Arbeitsrechtlichen Kommissionen	12
JA zu Tarifverträgen	13
JA zum Streikrecht	14
Zeit zu Handeln – Markt und Wettbewerb im Sozialwesen zurückdrängen	16
Zum Weiterlesen	18

Sonderrechte in der Kirche sind historisch überholt – abschalten jetzt!

Krankenhäuser, Kindertagesstätten, Alten-, Behinderten- und Jugendhilfeeinrichtungen sind häufig kirchliche Betriebe. Obwohl diese Einrichtungen öffentlich – also aus Steuern und Mitteln der Sozialversicherungen – finanziert werden, gelten dort ganz eigene, durch sogenanntes »Kirchenrecht« gesetzte Regeln, die das allgemein geltende bundesdeutsche Arbeitsrecht außer Kraft setzen (dürfen). So gibt es in kirchlichen Betrieben keine Betriebsräte und nur selten Tarifverträge. Behindert ein Unternehmen Gewerkschaften in ihrer Arbeit, wird das völlig zu Recht kritisiert und skandalisiert. Bei kirchlichen Einrichtungen hingegen wird auf den Sonderstatus der Kirchen verwiesen, der ihnen nun mal ein Sonder-Arbeitsrecht zugestehen – ein Sonderstatus, der sich auf die Beschäftigungsverhältnisse von über eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auswirkt. Denn die Kirche ist nach dem Staat die größte Arbeitgeberin Deutschlands. Und die Kirche geht sogar noch weiter: Nicht nur Arbeitnehmer/innenrechte, sondern auch Persönlichkeits- und Menschenrechte lässt die Kirche in ihren Betrieben nur eingeschränkt gelten. Immer wieder werden vom Bundestag Gesetze beschlossen, die den Kirchen Sonderregelungen eröffnen.

Es lohnt sich, aktiv zu werden!

Dass sich der Einsatz für Arbeitnehmer/innenrechte bei den Kirchen lohnt, zeigt die Debatte um das Streikrecht in kirchlichen Betrieben. Denn auch Streiks kirchlicher Beschäftigter galten lange Zeit als unzulässig, obwohl Streiks zu den üblichen Mitteln in der Arbeitswelt gehören und erforderlich sind, um die Situation der Arbeitnehmer/innen zu verbessern. Immer wieder haben Beschäftigte in den letzten Jahren auch für den Abschluss von Tarifverträgen in kirchlichen Einrichtungen gestreikt. Die evangelische Kirche hatte daraufhin vor dem Arbeitsgericht Bielefeld geklagt, dass die Streiks unrechtmäßig seien. 2012 wurde dann letztinstanzlich vom Bundesarbeitsgericht¹ (BAG) geurteilt, dass auch kirchliche Beschäftigte grundsätzlich streiken dürfen. Gleichzeitig formulierte das BAG allerdings Bedingungen, unter denen die Kirchen Streiks vor Gericht verbieten lassen könnten. Zwar verweigerte das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2015, diese Frage generell zu klären, und beließ es bei der Positionierung des BAG zu einem Einzelfall. Dennoch bestärkt ver.di das Urteil des Bundesverfassungsgerichts² in seiner Kritik am arbeitsrechtlichen Sonderstatus der Kirchen. Die Auseinandersetzung um das Streikrecht unterstreicht einmal mehr die Forderung vieler Beschäftigter in

¹ AZR/11 vom 20.11.2012

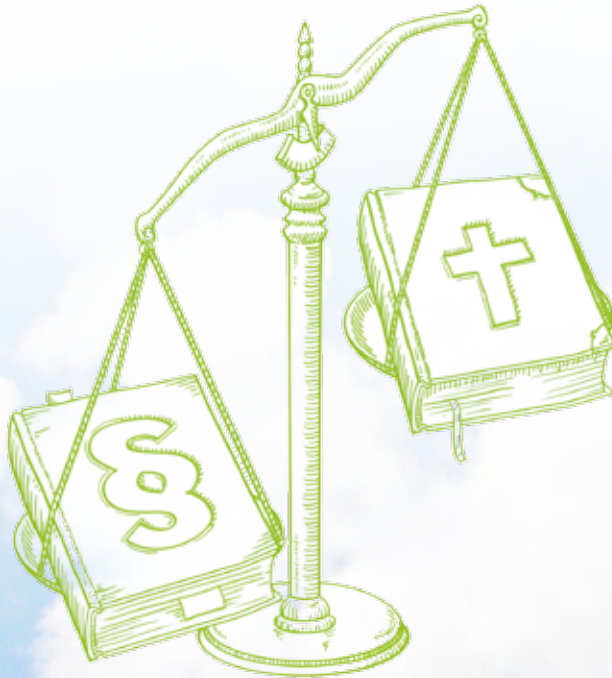
² BvR 2292/13

kirchlichen Betrieben: Das kirchliche Sonder-Arbeitsrecht insgesamt gehört abgeschafft! Argumente dafür sind in dieser Broschüre zusammengestellt.

In kirchlichen Unternehmen haben sich die Arbeitsbedingungen durch den allgemeinen Wettbewerbs- und Kostendruck denen in weltlichen Einrichtungen längst angepasst. Deshalb:

Ja zu den in der Bundesrepublik geltenden arbeitsrechtlichen Standards!
Nein zu den kirchlichen Sonderrechten!

Nur starke betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften mit vielen Mitgliedern können hier Veränderungen bewirken. Diese Broschüre will ein Wegbegleiter dazu sein.





zu Selbstbestimmung und Menschenrechten

Der Zwang zur Kirchenzugehörigkeit, Kündigung bei Kirchenaustritt, das Nein zur Wiederverheiratung und zu gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften und die drohende Kündigung bei Nichteinhaltung einer der kirchlichen Lehre konformen Lebensweise – immer wieder gibt es öffentliche Debatten und gerichtliche Auseinandersetzungen um die Reichweite des Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen gemäß Artikel 140 Grundgesetz. Es wird von interessierter Seite häufig weitergehend als »Selbstbestimmungsrechts« bezeichnet. Doch wie weit darf die Kirche eingreifen in Persönlichkeitsrechte und das Selbstbestimmungsrecht ihrer Beschäftigten? Darf die Kirche Grund- und Menschenrechte ignorieren? ver.di sagt dazu ganz klar NEIN! Daher müssen die besonderen Loyalitätsverpflichtungen für kirchliche Beschäftigte in § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ersatzlos gestrichen werden.

Das ist längst überfällig. Denn die Gesellschaft hat sich geändert und wird sich vor dem Hintergrund der vielen Zuflucht Suchenden aus den Krisengebieten dieser Welt noch drastischer wandeln. Zurzeit ist etwa ein Drittel der deutschen Bevölkerung nicht mehr Mitglied einer christlichen Kirche. In den ostdeutschen Bundesländern, aber auch in vielen anderen Regionen weichen kirchliche Einrichtungen schon jetzt vom selbst

gewählten Zwang zur Kirchenzugehörigkeit ab, weil sie sonst nicht mehr genügend Personal einstellen könnten. So sind in den diakonischen Einrichtungen in Brandenburg mit 67,2 % mehrheitlich konfessionslose Mitarbeiter/innen beschäftigt und in dem als »verkündungsnah« bezeichneten Bereich der Krankenhilfe bundesweit 25,9 % der Mitarbeiter/innen ohne Konfessionszugehörigkeit.¹

Da ihr Sonderstatus grundgesetzlich verankert ist, werden die Positionen der Kirchen im Umgang mit den Persönlichkeitsrechten von den meisten Jurist/innen befürwortet. Die »herrschende juristische Meinung« wird stark geprägt von Juristen, die der Kirche sehr nahe stehen oder auch für und von den Kirchen bezahlte Gutachten schreiben. Auch im politischen Raum gibt es wenig Energie, die Sonderrechte der Kirchen bei den individuellen und kollektiven Grundrechten gesetzlich zu begrenzen. Also bleibt derzeit nur, die gesellschaftliche Debatte weiter zu befördern, um Schritt für Schritt Veränderungen durchzusetzen.

¹ www.diakonie.de/media/Texte-06_2011-Mitarbeitenden-statistik. Neuere Statistiken zur Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiter/innen der Diakonie werden nicht mehr veröffentlicht.

JA zu Gewerkschaften in Kirchenbetrieben

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer/innen regelt, gilt für alle Unternehmen – aber nicht für kirchliche Betriebe. Dabei werden kirchliche Betriebe wie normale Wirtschaftsbetriebe geführt. Der Anteil der Personalkosten beträgt 60 bis 80 % der Gesamtausgaben eines Betriebs. Nachvollziehbar, dass an dieser Schraube gedreht wird, bis es quietscht. Dem müssen wir etwas entgegenhalten. Doch im Bereich der evangelischen Kirche gilt statt des BetrVG das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), in katholischen Betrieben eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Während Rolle und Aufgaben der Gewerkschaften im BetrVG ausdrücklich und ausführlich beschrieben sind, kommt das Wort »Gewerkschaft« in MVG oder MAVO nicht vor. Vertreter/innen der Gewerkschaft

dürfen nur auf Einladung als »sachkundige Personen« auftreten. Eigenständige Rechte der Gewerkschaften werden abgelehnt. So gibt es auch keine Betriebsräte, sondern Mitarbeitervertretungen (MAV). Das hat gravierende Folgen für die Mitbestimmung und für die Arbeitsbedingungen kirchlicher Beschäftigter. ver.di fordert: Auch in kirchlichen Betrieben muss es Gewerkschaften, Tarifverträge und Betriebsräte geben.

Wie weit sich die Arbeitsbedingungen in den kirchlichen Einrichtungen verschlechtert haben, zeigen auch die offiziellen Daten des Statistischen Bundesamts: Die freigemeinnützigen Träger, bei denen Diakonie und Caritas den überwiegenden Anteil stellen, beschäftigen in ihren Krankenhäusern viel weniger Personal pro Patient als die öffentlichen Einrichtungen und sogar weniger als die privaten Krankenhausträger!



JA zu Betriebsräten

Warum sind Betriebsräte in Kirchenbetrieben besser als Mitarbeitervertretungen? Einfach deshalb, weil Betriebsräte mehr Rechte haben und besser ausgestattet sind. Der § 118 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes schließt dessen Geltung für kirchliche Betriebe aus. Die nun folgenden Ausführungen gelten für den evangelischen Bereich. Für Arbeitnehmer/innen der katholischen Kirche bzw. Caritas gelten abgewandelte Normen im Rahmen einer Mitarbeitervertretungsordnung. Grundsätzlich ist aber davon auszugehen, dass die rechtlichen Standards dort ähnlich gravierend vom Betriebsverfassungsgesetz abweichen wie bei der evangelischen Kirche.

Mitbestimmung

Das Mitbestimmungsverfahren nach MVG ist ein überformalisiertes und rein bürokratisches Verfahren mit vielen Fristen und sachlichen und zeitlichen Fallen für die MAV. Im BetrVG gilt dagegen das einfache Prinzip: Solange der Betriebsrat nicht ausdrücklich seine Zustimmung erklärt, darf der Arbeitgeber die geplante Maßnahme nicht umsetzen und muss im Zweifelsfall beim Betriebsrat nach dessen Zustimmung fragen.

Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist im BetrVG und in der betrieblichen Praxis fest verankert. Gibt es keine Einigung zwischen Betriebsrat und

Arbeitgeber, können beide Parteien die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet vor Ort über die Angemessenheit eines Antrags und versucht, einen Ausgleich der Interessen zu finden. Die Anrufung des Kirchengerichts nach MVG ist dagegen ein überformalisiertes Verfahren. Und das Kirchengericht kann im Fall eines Initiativantrags der MAV keinen verbindlichen Spruch treffen. Das Initiativrecht der MAVen bleibt daher ein stumpfes Schwert, eine gleichwertige Stellung der Partner bei der Mitbestimmung ist dadurch ausgeschlossen. Zwar kann nach der letzten Novellierung des MVG (2013) per Dienstvereinbarung eine betriebliche Einigungsstelle eingerichtet werden, es ist jedoch kein Wunder, dass fast alle kirchlichen Arbeitgeber eine solche Dienstvereinbarung ablehnen. Eine gestaltende Mitbestimmung wird den MAVen so verwehrt.

Freistellung

Im BetrVG steht dem Betriebsrat selbst ein Beurteilungsspielraum zu, ob er Betriebsratsaufgaben wahrnimmt. Im MVG muss das MAV-Mitglied einen Antrag an den Arbeitgeber stellen, wenn es von seinen Aufgaben entlastet werden will. Die Freistellungsstaffel ist im BetrVG insgesamt günstiger als im MVG. Nach BetrVG steht dem Betriebsrat ab 200 Beschäftigten mindestens eine ganze Freistellung zu, nach dem MVG sind ab 150 Beschäftigten eine halbe und erst ab 300

Beschäftigten eine ganze Freistellung zu gewähren – und das nur auf Antrag.

Fortbildung

Das BetrVG kennt keine zeitliche Beschränkung für Bildungsveranstaltungen, die erforderliche Kenntnisse vermitteln. Das MVG hingegen schränkt die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen stark ein. Das BetrVG gewährt vielmehr einen zusätzlichen individuellen Anspruch auf solche Veranstaltungen. Im BetrVG entscheidet im Streitfall über die Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten die Einigungsstelle, im MVG kann der Arbeitgeber einseitig die Teilnahme an der Veranstaltung untersagen.

Leiharbeitnehmer/innen

Werden Arbeitnehmer_innen eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind sie nach BetrVG wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Gehören sie dem Betrieb länger als sechs Monate an, sind sie sogar wählbar. Obwohl es Leiharbeitnehmer/innen im Geltungsbereich des MVG gibt, fehlen dort entsprechende Regelungen. Das MVG vertieft trotz aller Dienstgemeinschaftsgedanken die Aufspaltung der Beschäftigten in zwei Klassen. Gegen die Diskriminierung der Leiharbeitnehmer/innen klagten eine Reihe von MAVen vor dem Kirchengerichtshof (KGH) der EKD. In seinem bisher letzten Spruch vertrat der KGH die Auffassung, dass die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer/innen mit dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft dann vereinbar sei, »wenn die vergebenen Leistungen mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in Verkündigung, Mission und Diakonie nicht unmittelbar zusammenhängen« (KGH vom 25.8.2014).



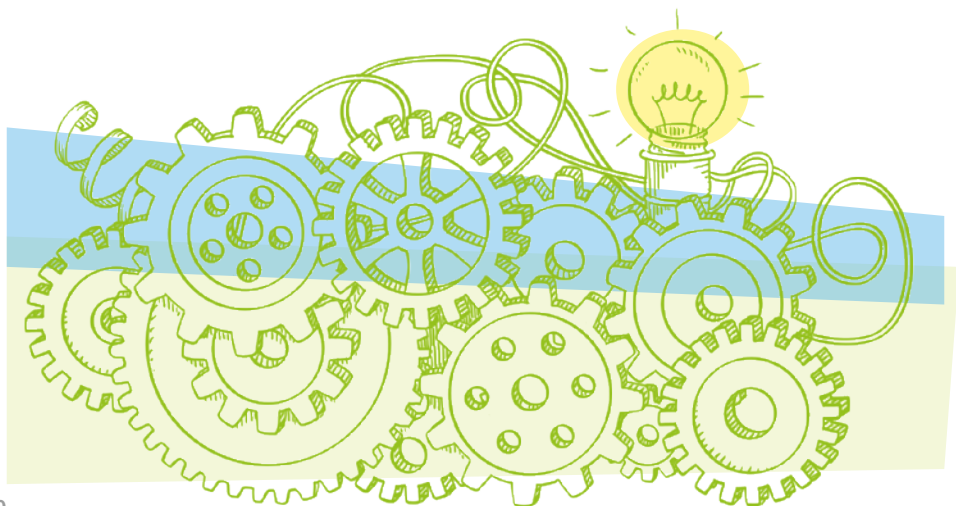
Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Das BetrVG beinhaltet umfangreiche Regelungen zur JAV und weist der JAV eine hohe Bedeutung zu. Die Wahlvorschriften sind detailliert ausgeführt, ebenso das Recht der JAV zur Teilnahme an allen Betriebsrats-sitzungen, auf Aussetzung von Betriebsratsbeschlüssen, die eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Jugendlichen und Auszubildenden bedeuten, auf die Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen von Betriebsrat und Arbeitgeber, wenn Angelegenheiten von Jugendlichen und Auszubildenden behandelt werden, und der Anspruch auf Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Solche konkreten Regelungen fehlen im MVG. Dies ist Ausdruck für ein paternalistisches

Verhältnis zur Jugend und ihrer Vertretung. Auch der besondere Kündigungsschutz ist im MVG sehr eingeschränkt im Vergleich zur Regelung im BetrVG.

Wirtschaftsausschuss

Wirtschaftsausschüsse sind laut BetrVG in Betrieben einzurichten, die mehr als 100 Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Im MVG gilt das erst ab 150 Beschäftigten. Die Rechte des Wirtschaftsausschusses sind im BetrVG detailliert aufgelistet, im MVG bleiben sie dagegen sehr allgemein. Im BetrVG hat der Wirtschaftsausschuss die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer »zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten«, während nach MVG die MAV lediglich zu unterrichten ist. Der Wirtschaftsausschuss soll nach BetrVG einmal



im Monat zusammentreten, das MVG sieht dies nur mindestens einmal im Jahr vor. In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat darüber hinaus wesentlich mehr Rechte und Aufgaben als eine MAV.

Rechtsschutz und Sanktionen

Mitarbeitervertretungen haben keinen Zugang zu den Arbeitsgerichten. Die Möglichkeiten von Sanktionen gegenüber kirchlichen Arbeitgebern, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, fallen weit hinter die des BetrVG zurück.

MAVen haben nach dem MVG entschieden weniger Rechte als Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Anfang der 50er-Jahre haben die Kirchen bei der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 durch intensive Lobbyarbeit

eine Ausnahmeregelung erreicht. Danach werden die Kirchen und ihre Einrichtungen durch den sogenannten Tendenzschutz (§ 118 BetrVG) vom Geltungsbereich des BetrVG ausgenommen. Die Kirchen verwiesen damals auf die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und die Situation der kirchlichen Einrichtungen in der damaligen »Ostzone« und versprachen, eine kircheneigene Regelung umzusetzen, die »allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfang nachkommt.« Es dauerte 40 Jahre, bis dann das »Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD« 1992 mit den immer noch wesentlich eingeschränkten demokratischen Rechten der Arbeitnehmervertretungen verabschiedet wurde. Das Argument mit der »Ostzone« ist mittlerweile auch historisch überholt.



Auch die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten von Mitarbeitervertretungen sind selbstverständlich anwendbar, um aktiv alle Möglichkeiten einer kirchlichen Mitarbeitervertretung im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen zu nutzen. ver.di und die Zusammenschlüsse der MAVen unterstützen dabei. Gleiches gilt natürlich auch für die gewerkschaft-

liche Interessenvertretungsarbeit: Sich in ver.di zu organisieren, sich zu treffen, gemeinsam über Sorgen und Probleme auf der Arbeit zu sprechen, darf von keinem kirchlichen Arbeitgeber behindert werden.

Und wenn dann Aktionen, unter Umständen auch Streiks geplant werden, ist das ebenfalls möglich und erlaubt.



zu Arbeitsrechtlichen Kommissionen

Arbeitsrechtliche Kommissionen sind kirchliche Gremien. Sie sind zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts. Kirchenleitungen und kirchliche Gremien legen einseitig die Bedingungen fest, unter denen verhandelt werden soll. Kirchenleitungen entscheiden über Größe, Befugnisse, Zugangsbedingungen, die Anforderungen an die Kommissionsmitglieder, Entscheidungsverfahren, die Art der Beschlussfassung, die Amtsdauer und deren Änderungen.

Wir sagen **NEIN** zur Mitarbeit in diesen Kommissionen,

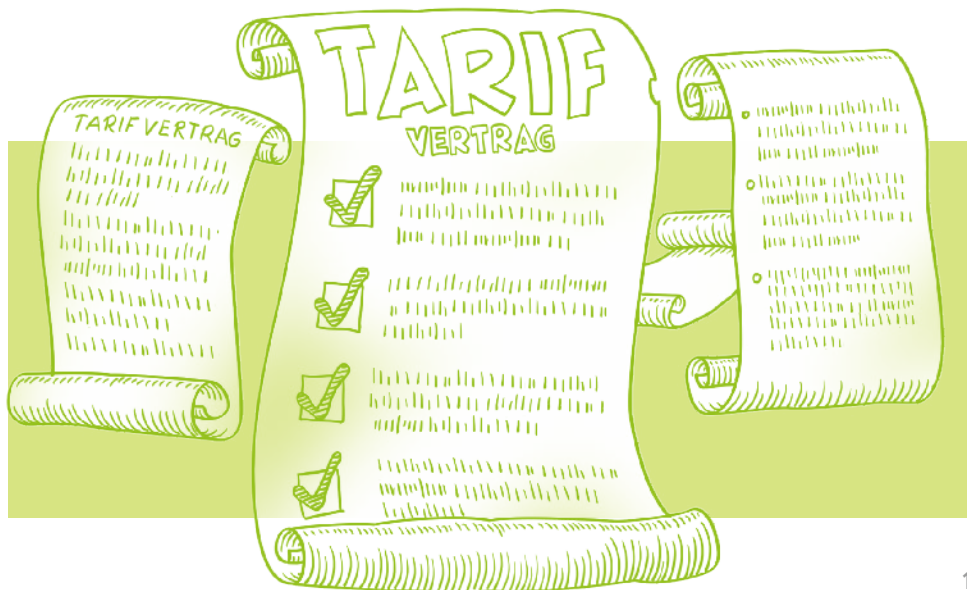
- weil dort Kommissionsmitglieder weisungsgebunden ohne Rechenschaftspflicht arbeiten. Vertreter/innen von Gewerkschaften sind dagegen insbesondere bei Tarifverhandlungen an Weisungen gebunden und gegenüber den Mitgliedern und Gremien rechenschaftspflichtig.
- weil in den Kommissionen Mitglieder der Arbeitnehmerseite sitzen, die abhängig beschäftigt sind und nicht frei und unabhängig die Interessen der Arbeitnehmer/innen vertreten können, da sie schließlich von ihren Arbeitgebern bezahlt werden.
- weil in Kommissionen keine Verträge abgeschlossen werden, die verbindlich sind wie Tarifverträge. Es werden nur Beschlüsse gefasst. Gewerkschaftsmitglieder können überstimmt werden und ihren Mitgliedern keine Mindest-Arbeitsbedingungen wie bei Tarifverträgen garantieren. Auch bei Schlichtungsverfahren könnten die Gewerkschaften nicht eigenständig über die Annahme oder Ablehnung eines Schlichtungsergebnisses entscheiden.
- weil das Kirchenrecht Arbeitskämpfmaßnahmen ausschließt. Eine Anmaßung, weil Grundrechte wie die Rechte der Gewerkschaften nicht einfach durch Kirchenrecht ausgeschlossen werden dürfen – so auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung von 2012.
- weil die Kommissionen kirchliche Gremien sind und deren Befugnisse und Zusammensetzung durch Beschlüsse von kirchlichen Leitungsgremien einseitig geändert werden können. So kam es in den letzten Jahren öfters vor, dass auf Drängen der kirchlichen Arbeitgeber Zusammensetzungen und Arbeitsweisen der Kommissionen geändert wurden, um Beschlussfassungen und »Tarifentwicklungen« in ihrem Sinne zu fördern.



zu Tarifverträgen

Abgeschlossene Tarifverträge schützen Arbeitnehmer/innen vor einseitiger Schlechterstellung durch Arbeitgeber. Gewerkschaften, wenn sie denn stark genug sind, setzen durch den Abschluss von Tarifverträgen mit dem Sozialpartner Recht, vergleichbar mit einem Gesetz: autonom gesetzt, verbindlich und zwingend. Ohne Abhängigkeit von den Arbeitgebern bestimmen Gewerkschaften solidarisch die Löhne und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen. Tarifverträge werden auf der Grundlage von Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz und in Verbindung mit dem Tarifvertragsgesetz abgeschlossen. Tarifverträge zwischen kirchlichen Arbeitgebern und

ver.di gibt es zwar, aber bisher nur in der Diakonie Niedersachsen, in Teilen der Diakonie Hamburg und Schleswig-Holstein, in der Nordkirche, der Landeskirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz sowie der Stadtmission Heidelberg. Das ist zu wenig. Damit der Schutz von Tarifverträgen wirkt, ist in kirchlichen Betrieben eine eigenständige Gewerkschaftsarbeit neben der Arbeit der Mitarbeitervertretungen erforderlich. Tarifkommissionen und die Mitgliedschaft bei ver.di sichern die Teilhabe an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen.





zum Streikrecht

Die Position von ver.di ist klar: Bestandteil der selbstverständlich erlaubten gewerkschaftlichen Arbeit in Kirchenbetrieben sind auch Arbeitskampfmaßnahmen. Schon 1980 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, Tarifverhandlungen ohne die Möglichkeit von Arbeitskämpfen sei nichts anderes als »kollektives Betteln«. Arbeitskämpfe können, so auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2012, nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Auch wenn die Kirchenführungen es anders sehen und in ihren jeweiligen Regelungen das Recht auf

Arbeitskampfmaßnahmen ausschließen. Diese Kompetenz besitzen die Kirchenleitungen mit ihren Gremien überhaupt nicht: Denn das Streikrecht ist ein Grundrecht nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz.

Die Fähigkeit zu streiken hängt ausschließlich vom Willen der Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebs ab. Beschäftigte streiken nicht leichtfertig oder gefährden gar die Versorgung von Menschen. Das gilt erst recht für den Gesundheits- und karitativen Bereich. Streiken ist eine zutiefst demokratische Entscheidung. Die Frage des



Streikrechts hängt deshalb nicht nur von den Gerichten ab, sondern in hohem Maß auch von der Bereitschaft der Arbeitnehmer/innen, dieses Recht zu nutzen. Und: Natürlich gibt es auch noch viele andere Möglichkeiten gewerkschaftlicher Aktivitäten, um Stärke zu zeigen und auf Augenhöhe zu verhandeln.

Dienstgemeinschaft (DG)

Dieser Begriff zieht sich wie ein roter Faden durch die Landschaft des Arbeitsrechts in der Kirche. Alle in dieser Broschüre beschriebenen Sonderrechte werden mit diesem wenig eindeutigen kirchlichen Leitbegriff gerechtfertigt. Bis heute finden sich theologisch vielfältige Ausführungen und Erläuterungen zur DG im kirchlichen Raum. Das ist auch nicht verwunderlich, handelt es sich doch ursprünglich ganz und gar nicht um einen theologischen Begriff. Erstmalig aufgetaucht ist der Begriff der DG im Zusammenhang mit einer »Ordnung für öffentliche Verwaltung und Betriebe« im Jahr

1934, also in der Zeit des Hitler-Faschismus. Aus dem Begriff der Volksgemeinschaft wurde der Begriff der DG für den öffentlichen Dienst abgeleitet. Nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland 1949 wurde der Begriff der DG von evangelischer und katholischer Kirche, von Caritas und Diakonie unkritisch übernommen und versucht, ihm mit theologischem Inhalt zu füllen. Das konnte nur fehlschlagen. Eine weitergehende Kritik am Begriff der DG würde allerdings den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Nur so viel: Das Bundesverfassungsgericht erkennt in seinen Entscheidungen immer wieder den Zusammenhang der DG mit dem Recht der Kirchen an, ihre rechtlichen Regelungen weitgehend eigenständig festzulegen. Der katholische Sozialethiker Friedhelm Hengsbach soll hier stellvertretend für viele Kritiker zitiert werden. Er bezeichnet die DG als »theologisch uneindeutig« und als »Phantom«. Die Vermischung religiöser und arbeitsrechtlicher Dimensionen im DG-Begriff hält er glaubenspraktisch für unzulässig (Lührs, Kirche und Recht, Heft 2/2017).



Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 20.11.2012 festgelegt, welche Kriterien der Dritte Weg erfüllen muss, um weiter Bestand zu haben. Dazu gehört u. a. die Wahrung der koalitionsmäßigen Betä-

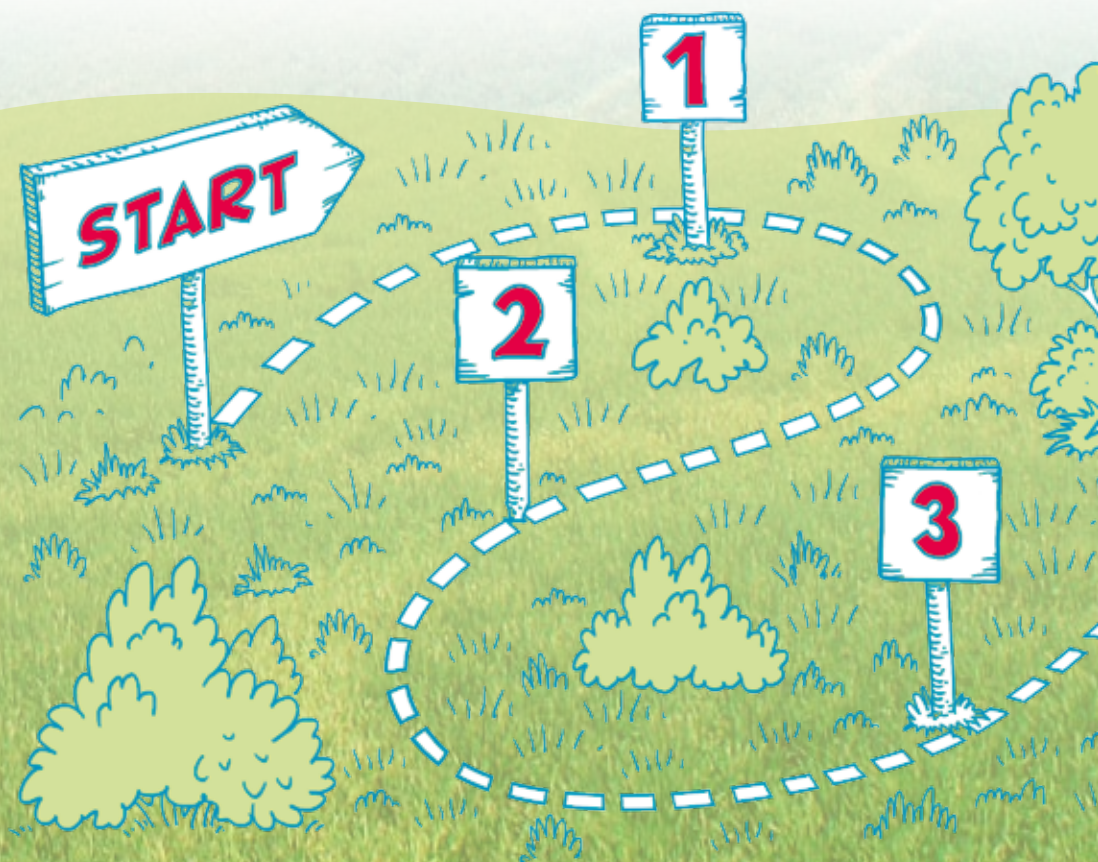
tigungsrechte von Gewerkschaften. Nach Meinung von ver.di sind die vom BAG aufgestellten Kriterien bei keiner Regelung oder Ordnung über Arbeitsrechtliche Kommissionen erfüllt. Es darf also gestreikt werden.

Zeit zu handeln – Markt und Wettbewerb im Sozialwesen zurückdrängen

2014 hat ver.di gemeinsam mit der evangelischen Kirche, der Diakonie und der Hans-Böckler-Stiftung Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft veröffentlicht. Gemeinsam fordern wir einen starken Sozialstaat, seine Ausrichtung an den gemeinsamen Interessen von Menschen mit Begleitungs- und Unterstützungsbedarf und von Beschäftigten der Sozial- und Gesund-

heitswirtschaft. Wir sind uns einig, dass eine inklusive Gesellschaft besser koordinierte und lokal zugängliche Strukturen und Rahmenbedingungen benötigt und dass eine gelingende Gesellschaft und ein intaktes Gemeinwesen eine Reduzierung sozialer Ungleichheit erfordern.

In diesen gesellschaftspolitischen Fragen gibt es eine hohe Übereinstimmung



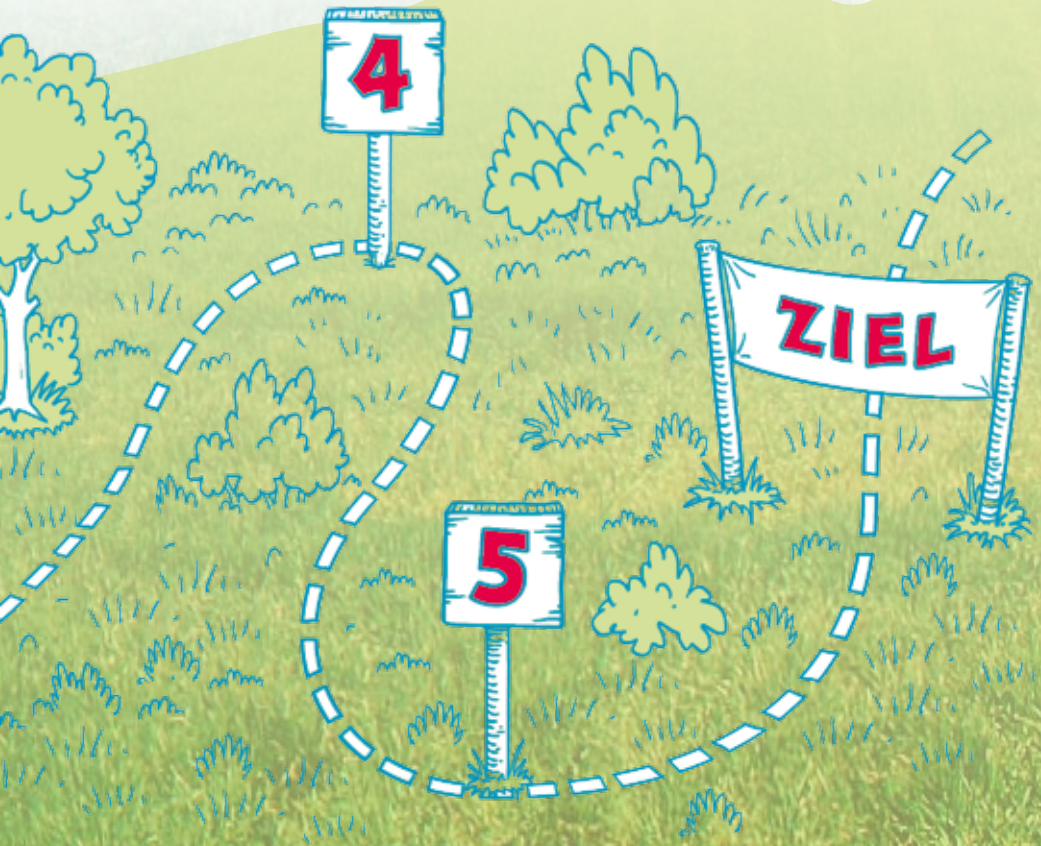
zwischen ver.di und den Kirchen. Aber vor allem sind nun praktische Schritte erforderlich, um eine sozial gerechte Gesellschaft wieder lebendig werden zu lassen. Gute Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer/innenrechte für die Beschäftigten in kirchlichen Betrieben sind dafür Voraussetzung. Warum stellt sich die Kirche hier quer?

Immer gut informiert

Hier findest du, hier finden Sie immer aktuelle Informationen, Stellungnahmen sowie Berichte über Aktivitäten von ver.di im Sozial- und Gesundheitswesen und den Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas:

www.streikrecht-ist-grundrecht.de

www.gesundheit-soziales.verdi.de



Zum Weiterlesen



Bühler, Schubert, Schuckart-Witsch (Hrsg.): *Zwischen Konkurrenz und Kreuz – Kommt bei Caritas und Diakonie das Soziale unter die Räder?* VSA: Verlag Hamburg, 2015



Arbeitsrecht und Kirche. Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen, Kellner Verlag



Hartmut Kreß: *Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozioethisch vertretbar?* Nomos Verlag, 2014



Bsirske u.a.: *Streiks in Gottes Häusern*, VSA: Verlag, 2013



Jahrbuch Sozialer Protestantismus: *Dritter Weg?* Gütersloher Verlagshaus, 2015



Deppisch, Jung, Schleitzer: *Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z*, BUND Verlag, 2015



Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Betrieben: ver.di-Broschüre, 2014



Baumann-Czichon, Gathmann, Germer: *Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland; Kommentar für die Praxis*, Kellner Verlag, 2013

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken

Nord

Sabine Dass
Tel.: 0451.8100-716
sabine.dass@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel.: 0211.61824-164
maria.tschaut@verdi.de

Rheinland-Pfalz/Saarland

Thorsten Servatius
Tel.: 0651.99486-15
thorsten.servatius@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel.: 040.2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Berlin

Kalle Kunkel
Tel.: 030.8866-5258
kalle.kunkel@verdi.de

Bayern

Katrin Weidenfelder
Tel.: 089.59977-1033
katrin.weidenfelder@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausung
Tel.: 0511.12400-256
annette.klausung@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

Thomas Mühlenberg
Tel.: 0341.52901-111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel.: 0711.88788-0330
irene.goelz@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel.: 06151.3908-33
saskia.jensch@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Berno Schuckart-Witsch
Tel.: 030.6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de