

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Volker Beck (Köln), Britta Haßelmann, Maria Klein-Schmeink, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Harald Terpe und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Der Sonderweg der Kirchen im Arbeitsrecht – Entgelte, Arbeitsbedingungen und Streikrecht

Das Verhältnis von Staat und Religionsgemeinschaften ist in Deutschland von der Religionsfreiheit, der Trennung von Staat und Kirche und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht geprägt. Einige Kirchen wie die katholische Kirche, die evangelischen Landeskirchen sowie auch israelitische Synagogengemeinden werden in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts eigener Art geführt. Im Unterschied zu anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind die Religionsgemeinschaften mit Körperschaftsstatus aber kein Teil des Staates und somit nicht Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 des Grundgesetzes. Infolgedessen sind die Religionsgemeinschaften nicht grundrechtsverpflichtet, sondern grundrechtsberechtigt. Sie besitzen einen Körperschaftsstatus eigener Art. Es gibt deshalb keine staatliche Rechtsaufsicht über die öffentlich-rechtlich organisierten Religionsgemeinschaften.

Dieser Status ist historisch gewachsen und wird auch durch weitreichende, verfassungsrechtlich garantierte Privilegien geschützt. Dazu gehört, dass die öffentlich-rechtlichen Glaubensgemeinschaften organisatorisch und religiös selbstbestimmt agieren. Allerdings ergibt sich gerade aus ihrem Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts die besondere Verpflichtung, die Grundprinzipien unserer Verfassung zu achten und den vollen Diskriminierungsschutz umzusetzen.

Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben wie Diakonie und Caritas werden nicht mit den Gewerkschaften in Tarifverträgen vereinbart, sondern in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen. Dieser kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht wurde von den Gewerkschaften seit jeher kritisiert.

Schon in den 1950er-Jahren hat die ÖTV, seit 2001 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, den Abschluss von Tarifverträgen und die Gültigkeit des Streikrechts in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben eingefordert. Die DGB-Gewerkschaften haben den kirchlichen Sonderweg nie akzeptiert. Es kam aber nicht zu Konflikten um den materiellen Inhalt der kirchlichen Regelwerke, da z. B. in Arbeitsvertragsordnungen und Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie und der Caritas im Wesentlichen die Tarife und Arbeitsbedingungen des Öffentlichen Dienstes übernommen wurden.

Die Ökonomisierung der sozialen Dienstleistungen und die damit verbundene Einführung marktwirtschaftlicher Elemente in die Entgeltstruktur sowie knappe Finanzierungen seitens der öffentlichen Hand haben die Branchen grundlegend verändert. Immer mehr kirchliche Wirtschaftsbetriebe nutzen den kirchlichen

Sonderweg und weichen von Entgelten im Öffentlichen Dienst ab. In der Folge entstehen Wettbewerbsvorteile gegenüber privaten und öffentlichen Anbietern, die zunehmend den Lohn- und Preiswettbewerb in den Branchen prägen.

Auf Seiten der Beschäftigten in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben steigt der Unmut, denn die Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen und traditionellen kirchlichen Mitarbeiterverbände auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsentgelte sind gering. Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen wird – im Unterschied zu Beschäftigten in anderen Bereichen – die Möglichkeit verwehrt, mit den Mitteln der Gewerkschaften für bessere Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen.

Darüber hinaus ergibt sich aus dem besonderen Tendenzschutz der Religionsgemeinschaften das Recht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung bei der Beschäftigung unterschiedlich zu behandeln (§ 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes). Allerdings bezieht sich dieses Recht angesichts der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung lediglich auf den zentralen Kern der Glaubensverkündigung. Dies betrifft ebenfalls das Kündigungsrecht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die beispielsweise ihre Konfession ändern, sich scheiden lassen oder eine Lebenspartnerschaft eingehen.

Wir fragen die Bundesregierung:

Allgemeine Fragen

1. Wie viele Beschäftigte sind nach dem Dritten Weg der Kirchen in kirchlichen Einrichtungen und in welchen Branchen angestellt (bitte differenziert nach Vollzeit, Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit und Werkverträgen)?
2. Wie beurteilt die Bundesregierung das Verfahren in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, den sogenannten Dritten Weg der Kirchen, im Vergleich zu Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften nach dem Tarifvertragsgesetz?
3. Ist es aus Sicht der Bundesregierung akzeptabel, dass die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht, über den engen Bereich der Verkündigung hinaus, auch in allen anderen kirchlichen Einrichtungen, die gesellschaftliche Aufgaben übernehmen, gilt?
4. Sind der Bundesregierung Informationen über Umbrüche und Konflikte in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) und Vergütungsordnungen für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen festlegen, bekannt?

Wenn ja, welche?

Vereinbarkeit mit dem europäischen Binnenmarkt

5. Ist der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht aus Sicht der Bundesregierung mittel- bis langfristig mit den Regeln eines gemeinsamen europäischen Binnenmarktes mit gleichen Arbeitsrechten zu vereinbaren?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

6. Sind der Bundesregierung Diskussionen im Europäischen Rat, der EU-Kommission und dem Europäischen Parlament über den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht bekannt?

Wenn ja, in welchen europäischen Institutionen gibt es Kritik am deutschen Sonderweg, von wem stammt die Kritik, und welche Forderungen werden diskutiert?

7. Hat die Europäische Kommission seit 2005 mit der Bundesregierung wegen des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht Kontakt auf Arbeitsebene aufgenommen?

Wenn ja, um welche Inhalte geht es, wie intensiv ist der Kontakt, und erwartet die Bundesregierung, dass die Europäische Kommission Initiativen zur Veränderung des deutschen Sonderwegs der Kirchen fordert oder einleitet?

Nationaler Wettbewerb

8. Welche Auswirkungen hat der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht laut Auffassung der Bundesregierung auf die Wettbewerbsbedingungen der öffentlichen, privaten und kirchlichen Unternehmen im Bereich der sozialen Dienstleistungen?
9. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung kommunaler und privatwirtschaftlicher Unternehmen, die soziale Dienstleistungen verrichten, dass der kirchliche Sonderweg der Entgeltfindung einen Lohndruck nach unten verursacht und Anbieter, die z. B. die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes anwenden, vermehrt Wege suchen müssen, um von den Tarifverträgen abweichen zu können, um im Wettbewerb mit den kirchlichen Einrichtungen bestehen zu können?

Wenn nein, warum nicht?

10. Wie beurteilt die Bundesregierung, dass kirchliche Einrichtungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen ihre selbst festgelegten Arbeitsvertragsrichtlinien und Vergütungsordnungen durch den Einsatz von Leiharbeitskräften umgehen?
11. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Umgehung der AVR und Vergütungsordnungen mittels Leiharbeitskräften den Dritten Weg der Kirchen im Arbeitsrecht infrage stellt?

Wenn nein, warum nicht?

Arbeitsbedingungen und Entgelte

12. Welche Unterschiede bestehen bei den Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zwischen kirchlichen, privatwirtschaftlichen und öffentlichen Wirtschaftseinrichtungen (bitte differenziert nach Konfession, privatwirtschaftlichen und öffentlichen Einrichtungen)?
13. Liegen der Bundesregierung Daten über die Entgeltdifferenz zwischen kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen vor?
- Wenn ja, wie hoch ist die Entgeltdifferenz (bitte differenziert nach Konfession, Privatwirtschaft und öffentlichen Einrichtungen)?
- Wenn nein, wird die Bundesregierung eine Untersuchung der Abweichungen von Entgelten und Arbeitsbedingungen zwischen kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen in Auftrag geben?
14. Wie hoch sind die Median- und Durchschnittseinkommen in kirchlichen Wirtschaftsunternehmen im Bereich der sozialen Dienstleistungen?
15. Wie hoch sind die Median- und Durchschnittseinkommen in privaten und öffentlichen Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegebereich sowie bei anderen sozialen Dienstleistungen, die von kirchlichen Betrieben erbracht werden?

Koalitionsfreiheit und Streikrecht

16. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Einschränkung der Koalitionsfreiheit in kirchlichen Einrichtungen noch zeitgemäß ist?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

17. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen vergleichbare Möglichkeiten zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen und Entgelte haben wie Beschäftigte in nicht kirchlichen Unternehmen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum?

18. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Januar 2011, das geurteilt hat, dass Streiks in kirchlichen Einrichtungen nicht generell unzulässig sind und ein generelles Streikverbot unverhältnismäßig in das im Grundgesetz verbürgte Streikrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingreift?

19. Hält die Bundesregierung ein Streikrecht in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben für notwendig?

Wenn nein, warum nicht?

20. Wie beabsichtigt die Bundesregierung die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen in ihren Bestrebungen nach gleichen Arbeitsrechten zu stärken?

Kündigungsrecht

21. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass der besondere Tendenzschutz der Religionsgemeinschaften und insbesondere deren Kündigungsrecht sich angesichts der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien lediglich auf den zentralen Kern der Glaubensverkündigung beziehen?

Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

22. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Beschäftigte bei kirchlichen Wirtschaftsbetrieben wie der Diakonie und der Caritas – soweit sie keine Tendenzträger sind – wegen ihrer Konfession, Konfessionslosigkeit bzw. eines Konfessionswechsels weder bevorzugt noch benachteiligt werden dürfen?

Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

23. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Beschäftigte bei kirchlichen Wirtschaftsbetrieben wie der Diakonie und der Caritas – soweit sie keine Tendenzträger sind – aufgrund der von ihnen gewählten Familienform weder bevorzugt noch benachteiligt werden dürfen?

Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

24. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass angesichts der neusten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Falle eines arbeitsrechtlichen Streits zwischen Kirchen bzw. kirchlichen Wirtschaftsbetrieben und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein genereller Tendenzschutz besteht oder aber der Fall erst nach einer Einzelprüfung und unter Berücksichtigung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien zu entscheiden ist?

25. Ist die Bundesregierung der Rechtsauffassung, dass angesichts des Aufrufes der katholischen Theologen, Menschen nicht auszuschließen, „die Liebe, Treue und gegenseitige Sorge in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft oder als wiederverheiratete Geschiedene verantwortlich leben“ (www.memorandum-freiheit.de), von keiner einheitlichen ausgrenzenden Haltung der katholischen Kirche mehr ausgegangen werden kann und daher eine Benachteiligung oder gar Kündigung im Hinblick auf die Lebensform für diese Gruppen im kirchlichen Dienst nicht mehr begründet werden kann?

Falls nein, wie begründet sie ihre Rechtsauffassung?

Berlin, den 24. Februar 2011

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

