

Humanistische Union

Das kirchliche Sonderarbeitsrecht: Wie nationalsozialistisches Arbeitsrecht bis heute nachwirkt und flächendeckende Tarifverträge im Pflege- und Sozialbereich blockiert

Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung wird heute oft als verfassungsmäßige Rechtfertigung des kirchlichen Sonderarbeitsrechts herangezogen. Dass diese Bestimmung in der Weimarer Republik jedoch ganz anders gemeint und verstanden wurde, zeigt der folgende Beitrag von Jürgen Klute auf. Er zeichnet nach, über welche Stationen die Etablierung des kirchlichen Sonderarbeitsrechts nach 1945 vollzogen wurde – und welche Auswirkungen dies bis heute auf Tarifverhandlungen hat.

Um zu verstehen, wie es zum arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirchen kam, und um ihn präzise kritisieren zu können, ist es nötig, zunächst einen Blick auf seine Entstehungsgeschichte zu werfen, der bis zur Weimarer Reichsverfassung (WRV) zurückreicht.

Weimarer Republik

Mit der WRV wurde 1919 die bis dahin bestehende Staatskirche abgelöst. Artikel 137 (1)ⁱ lautet kurz und knapp: „*Es besteht keine Staatskirche.*“

Gleichzeitig wurde in der WRV ein rechtlicher Rahmen für die Kooperation zwischen Staat und Kirchen geschaffen. Die für unser Thema relevante Regelung steht in Artikel 137 (3): „*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.*“

Aus diesem Artikel leiten die Kirchen seit Gründung der Bundesrepublikⁱⁱ das Recht auf einen arbeitsrechtlichen Sonderstatus ab, der als „*Dienstgemeinschaft*“ bzw. „*Dritter Weg*“ etikettiert, kirchlichen Mitarbeitenden Streikrecht und Tarifverträge verwehrt.ⁱⁱⁱ Die ideologische Grundlage für dieses arbeitsrechtliche Konzept formulierte der evangelische Kirchenrechtler Werner Kalisch, der den Nationalsozialisten nahestand, 1952 in dem Aufsatz „*Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts*“, auf den weiter unten näher eingegangen wird.

Allerdings scheint Artikel 137 (3) WRV ursprünglich weder im heutigen Sinne gemeint noch verstanden worden zu sein. Die Regelungen, dass Religionsgemeinschaften ihre Angelegenheiten selbständig ordnen und verwalten und ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde verleihen, ist aus historischer Perspektive eine Konkretisierung von Artikel 137 (1) WRV, der konstatiert und verfassungsrechtlich begründet, dass es in der nach dem Untergang der Monarchie neu gegründeten

Weimarer Republik keine Staatskirche mehr gibt. Dem entsprechend mischt sich der Staat auch nicht mehr in die Besetzung der Ämter, die Kirchen und andere Religionsgemeinschaften zu vergeben haben, ein, wie es in den Jahrhunderten davor üblich war.

Selbstverständlich galt das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 auch für die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände – einschließlich des Streikrechts. Bereits im Frühjahr 1919 hatten kirchlich angestellte Friedhofsgärtner in Berlin mittels eines Streiks den Abschluss eines Tarifvertrags durchgesetzt, der am 20. Mai 1919 unterzeichnet wurde.^{iv} Es ist offensichtlich, dass die Autoren der WRV keinesfalls mit Artikel 137 (3) ein kirchliches Sonderarbeitsrecht etablieren wollten, wie es seit Gründung der Bundesrepublik zielstrebig und mit fragwürdigen Argumenten von den Kirchen durchgesetzt wurde.

Die nationalsozialistische Diktatur

Die während der Weimarer Republik demokratisch ausgehandelten arbeitsrechtlichen Standards änderten sich sehr schnell und grundlegend nach der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten. Zügig ersetzten sie die kollektive Interessenvertretung, die auf dem Konzept des Konfliktes von Kapital und Arbeit basiert, durch das „Führerprinzip“.

Am 20. Januar 1934 wurde das „*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*“ erlassen. Dort heißt es in § 1:^v

„Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“

Für den öffentlichen Dienst folgte am 23. März 1934 das „*Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben*“. In § 2 heißt es:^{vi}

„(1) Der Führer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes entscheidet gegenüber den beschäftigten Arbeitern und Angestellten als der Gefolgschaft in allen Angelegenheiten, die durch dieses Gesetz geregelt werden. [...]

(2) Der Führer sorgt für das Wohl der Beschäftigten. Diese haben ihm die in der Dienstgemeinschaft begründete Treue zu halten und eingedenk ihrer Stellung im öffentlichen Dienst in ihrer Diensterfüllung allen Volksgenossen Vorbild zu sein.“

Genau hier hat das Konzept der heutigen kirchlichen „Dienstgemeinschaft“ seine historischen und ideologischen Wurzeln. Noch im gleichen Jahr (1934) folgte der Erlass verschiedener Tarifordnungen für Einrichtungen der kirchlichen Wohlfahrtspflege durch den „*Reichstreuänder für den öffentlichen Dienst*“.

1938 folgte die Ersetzung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst aus der Zeit der Weimarer Republik durch eine „*Allgemeine Tarifordnung*“ (ATO). Sinn und Ziel der ATO war die Ausschaltung kollektiver Interessenvertretung.

Die ATO galt allerdings nicht automatisch für die Kirchen. Sie wurde kurz nach Inkrafttreten durch ausdrücklichen Beschluss der kirchenleitenden Organe am 28. September 1938 für die so genannten „*Gefolgschaftsmitglieder*“^{vii} in Kraft gesetzt: „*Auf die bei der Deutschen Evangelischen Kirche und den deutschen evangelischen Landeskirchen einschl. der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder finden die vom Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst erlassenen Tarifordnungen ... nach Maßgabe dieser Anordnung Anwendung.*“ (Gesetzblatt DEK: 82f)

Die Kirchen haben zügig und ohne Druck vonseiten der Nationalsozialisten deren gewerkschaftsfeindliches Arbeitsrecht übernommen. Die Innere Mission begrüßte das nationalsozialistische Arbeitsrecht ausdrücklich mit den folgenden Worten: „*Wie tief greift das Gesetz für die Ordnung der nationalen Arbeit hinein in unseren praktischen Dienst! Da sehen wir ursprüngliche Gedanken der christlichen Ethik Gestalt gewinnen.*“ (Bodelschwingh 1935, zitiert nach Maaser: 322) Bereits im September 1933 brachte die Innere Mission ihre Sympathie für die Machtübernahme der Nazis mit ihrer Losung für den 9. Diakonietag in Hamburg zum Ausdruck: „*Innere Mission und Nationalsozialismus gehören in Deutschland zusammen!*“

Die Bundesrepublik

Kurz nach Kriegsende 1945 hob der alliierte Kontrollrat das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben auf (Ges. Nr. 56). Die Tarifordnungen blieben hingegen vorerst in Kraft. Sie sollten durch mit Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge ersetzt werden. Diese Regelung galt auch für die Kirchen.

1946 erließ der alliierte Kontrollrat das Betriebsrätegesetz (Ges. Nr. 22 vom 10. April 1946). In der Folge entstehen in den einzelnen Ländern ländergesetzliche Regelungen zum Betriebsverfassungsgesetz. Auch einzelne Landeskirchen begannen, sich mit Tarifverträgen auseinanderzusetzen. Insgesamt herrschte jedoch im Bereich der EKD tarifpolitische Orientierungslosigkeit. Klarheit bestand nur darüber, dass Tarifverträge mehrheitlich nicht gewollt waren.

Im April 1949 – kurz vor der Gründung der Bundesrepublik am 23. Mai 1949 – erließ der Wirtschaftsrat der Bi-Zone ein Tarifvertragsgesetz (TVG), in dem erneut (§ 10) die Ablösung der noch bestehenden Tarifordnungen durch Tarifverträge gefordert wurde. Das TVG samt dieser Forderung galt auch für die Kirchen. In Reaktion darauf beschloss der Rat der EKD im Oktober 1949 die Aufhebung der alten Tarifordnungen. Zugleich beschloss er eine „*Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst*“ (vAVO). Allerdings stimmten nur die evangelischen Landeskirchen im Bereich der sowjetischen Besatzungszone (also der am 7. Oktober 1949 gegründeten Deutschen Demokratischen Republik) dieser EKD-Regelung zu. Die westlichen Landeskirchen wollten stattdessen die Aushandlung von Tarifverträgen im öffentlichen Dienst abwarten und sich denen weitgehend anschließen. Tatsächlich kam es nie dazu und die Einführung eines eigenständigen „*Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen*“ verzögerte sich noch bis 1972.

Im September 1949 gab Konrad Adenauer bekannt, dass ein Betriebsverfassungsgesetz erarbeitet werden soll. Im Juni 1950 nahmen die EKD und die katholische Kirche Verhandlungen mit der Adenauer-Regierung mit dem Ziel auf, die Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz herauszunehmen.^{viii} Die Regelung der Weimarer Republik, dass auch Kirchen unter das Betriebsrätegesetz fielen, sollte in der neugegründeten Bundesrepublik unterbunden werden. Zu Beginn dieser Verhandlungen versicherte der damalige Präsident der EKD Kirchenkanzlei Heinz Brunotte: „*Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfange nachkommt, ist selbstverständlich.*“ (Jähnichen: 65)

Bischof Otto Dibelius schrieb in einem Brief vom 12. Juni 1951 an den damaligen Bundeskanzler Adenauer, dass die Kirchen aufgrund von Art. 140 GG das Recht haben, ihre inneren Angelegenheiten autonom zu regeln. Dibelius begründete diese Sichtweise – welch eine Ironie angesichts der Haltung der Kirchen zum Nationalsozialismus! – mit den Erfahrungen der Kirchen in der faschistischen Diktatur, die gezeigt hätten, welche Gefahren den Kirchen von totalitären Staaten drohen können: Deshalb „*muss die Kirche auf dem uneingeschränkten Recht, den kirchlichen Dienst in freier, ihren Wesensgesetzen entsprechender Selbstverantwortung regeln zu können, unbedingt bestehen.*“ Bei der Einführung des nationalsozialistischen Arbeitsrechts hatten die Kirchen für eine solche Argumentation mit Bezug auf die WRV keinen Bedarf gesehen. Weiterhin argumentierten die Kirchen, dass sie auch in der DDR arbeitsrechtlich eigenständig seien. Würden die Kirchen in der Bundesrepublik dem allgemeinen Arbeitsrecht unterstellt, könne das Auswirkungen auf die Rechtsstellung der Kirchen in der DDR haben, sie könnten schlimmstenfalls unter die Kontrolle des FDGB geraten.

Der den Nazis nahe stehende Kirchenrechtler Werner Kalisch, der, wie Hartmut Kreß in einem Vortrag vom 22. Januar 2020 anmerkt (Kreß 2020: 12), „*vor 1945 die Dienstgemeinschaft in der Logik der völkischen Gemeinschaft ausgelegt hatte*“, ergänzte die aus heutigem Wissen um die Rolle der Kirchen in der NS-Zeit Befremden auslösende Argumentation von Bischof Dibelius wie folgt:

„Damit wurde aber auch klar, daß aller Dienst in der verfaßten Kirche und in ihren Werken eine Einheit ist, weil es sich dabei überall um Arbeit im Weinberge des Herrn, um Dienst in der Gefolgschaft Christi als des Herrn und Hauptes der Kirche handelt, ‚von welchem aus der ganze Leib zusammengefügt ist‘ (Epf. 4, 16). Er schenkte die in der Vergangenheit weithin verdunkelte Erkenntnis neu, daß es sich bei allem Dienst (...) in der Kirche und in ihren Werken um nichts anderes handeln darf als um den Vollzug des **einen**, der Kirche von ihrem Herrn gegebenen Auftrags, nämlich des vor aller Welt Bezeugens (...), des Lehrens (...), des Verkündigens (...). **In dem aufgetragenen Zeugnis von der in Jesus Christus geoffenbarten Gnade Gottes liegt das den kirchlichen Dienst konstituierende und legitimierende Element, und darin besteht das Verbindende, die Einheit allen kirchlichen Dienstes.** Das in allen noch so verschiedenen Funktionen

des einen Dienstes in der Kirche und ihren Werken lebendige Bezeugen der frohen Botschaft verbindet alle darin Stehenden zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes. Mit dieser vorgegebenen **Dienstgemeinschaft** ist der Kirche aufgegeben die Gestaltung eines eigenständigen kirchlichen Dienstrechts für alle kirchlichen Dienstzweige als einer kircheneigenen Angelegenheit im Sinne der eingangs wiedergegebenen Verfassungsbestimmungen.“ (Kalisch: 31f.; Hervorhebungen i.O.; die Klammern enthielten die jeweiligen griechischen Begriffe)

Weiter argumentiert Kalisch:

„Das Institut des Tarifvertrages beruht auf dem Gedanken des Interessengegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag soll der Ausbeutung der Arbeitskraft der wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmer durch den überlegenen Arbeitgeber dadurch wehren, dass dem Arbeitgeber die reale Macht der in Gewerkschaften zusammengeschlossenen Arbeitnehmer gegenübertritt. Mit dem Tarifvertrag ist von Anfang an dieses Gegenüber und die Möglichkeit eines Machtkampfes gegeben, wobei in diesem Machtkampf von Seiten der Arbeitnehmer gegebenenfalls der Streik als schärfste Waffe eingesetzt zu werden pflegt. Gerade dieses Kampfmittel des Streiks, das häufig benutzt wird, um den Abschluss oder die Abänderung von Tarifverträgen zu erzwingen, zeigt, wie das Institut des Tarifvertrags einer säkularen Vorstellungswelt entstammt, die mit dem Wesen der Kirche zutiefst im Widerspruch steht. In der Kirche kann es keinen Streik geben, weil Christus der Herr der Kirche ist und alle Diener der Kirche im Dienst Christi stehen. Deshalb kann es auch keinen legitimen Gegensatz zwischen Kirchenleitung und Gesamtheit der kirchlichen Dienstnehmer und schon gar nicht einen Machtkampf zwischen beiden oder gar zwischen Kirchenleitung und einer außerhalb der Kirche stehenden Arbeitnehmervereinigung geben. Deshalb ist der Tarifvertrag ein für den Kirchendienst nicht angemessenes Mittel zur Bestimmung des Inhalts der Einzelarbeitsverträge.“ (Kalisch: 57f.)

Vergleicht man diese Argumentation von Kalisch mit der nationalsozialistischen Arbeitsordnung, werden die Parallelen schnell offenkundig. Der Jurist Kalisch hat lediglich die Arbeitsordnung der Nazis nachträglich theologisiert und damit deren Gewerkschaftsfeindlichkeit ins kirchliche Arbeitsrecht hinüber gerettet.

Nationalsozialistische Dienstgemeinschaft
1934

Kirchliche Dienstgemeinschaft

(nach Kalisch) 1952

Außerkraftsetzung des Arbeitsrechtes des
demokratischen Rechtsstaates

Herausnahme aus dem Arbeitsrecht des
demokratischen Rechtsstaates

Absenheit von Gewerkschaften
von
Gewerkschaften

Keine Betriebsräte

Keine Betriebsräte

Keine Tarifautonomie

Keine Tarifautonomie

Keine Tarifverträge

Keine Tarifverträge

Kein Streikrecht

Kein Streikrecht

Führer religiös überhöhtes Treue-/
Gefolgschaftsprinzip

Die Kirchen waren mit ihren Interventionen erfolgreich. Im Juni 1951 einigten sie sich mit der Adenauer-Regierung darauf, dass sie nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen. Dem entsprechend heißt es in dem am 11. Oktober 1952 in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in § 118 (2): „*Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.*“ Gleiches gelang den beiden Kirchen im Blick auf das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), das am 5. August 1955 in Kraft trat. § 112 BPersVG lautet: „*Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechtes überlassen.*“ Bei den Verhandlungen zum Bundespersonalvertretungsgesetz versicherte Rechtsanwalt Eichholz, der die Innere Mission vertrat: „*Gerade aus dem Geist der Dienstgemeinschaft heraus sind wir nicht bestrebt, weniger als die anderen zu tun.*“ (Jähnichen: 67)

Dass der von Eichholz benutzte Begriff „Dienstgemeinschaft“ dem Arbeitsrecht der Nazis entlehnt war, hat seinerzeit offensichtlich niemanden irritiert oder zu Nachfragen veranlasst. Man kann die Interventionen der Kirchen bei der Adenauer-Regierung Anfang der 1950er Jahre nur so deuten, dass sie mit der Übernahme des Begriffs und des Konzeptes der Dienstgemeinschaft das korrigieren wollten, was sie 1920 bei der Einführung des Betriebsrätegesetzes nicht verhindern konnten: Dass die Kirchen als normale Arbeitgeber eingestuft wurden, für die das allgemeine Arbeitsrecht einschließlich der Rechte der Gewerkschaften und

das Streikrecht galt.

Bis Mitte der 1960er Jahre gab es in den Kirchen allerdings auch Stimmen für Tarifverträge. In West-Berlin schloss der Berliner Stadtsynodalverband am 12. September 1951 den Tarifvertrag für Kirchhofsarbeiter der kirchlichen Friedhöfe mit der ÖTV (heute: Ver.di) ab. Am 3. Mai 1963 schloss die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schleswig-Holsteins (heute: Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche) einen Tarifvertrag mit dem Verband kirchlicher Arbeitnehmer, der ÖTV und der DAG (heute: Ver.di) für die kirchlichen Arbeitnehmer*innen ab, der allerdings das Streikrecht ausschloss. Im Vorfeld dieses Tarifvertrages erstellte Prof. Heinz-Dietrich Wendland das Gutachten „*Votum zur Frage eines Tarifvertrages der Evang.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins*“ vom 2. Mai 1957, das sich für die Einführung von Tarifverträgen in Kirchen aussprach.

Am 12. März 1959 wurden die „*Leitsätze betreffend Abschluss von Tarifverträgen für Arbeitnehmer in der Kirche*“ der vom Rat der EKD berufenen Theologenkommision veröffentlicht. Auch diese Leitsätze sprachen sich für Tarifverträge in der evangelischen Kirche aus. Konrad Stopp erstellte 1963 im Auftrag des wissenschaftlichen Instituts des Diakonischen Werks in Bonn die Studie „*Dienst- und Arbeitsrecht in der Kirche*“^{ix}. Auch diese Studie spricht sich eindeutig für Tarifverträge aus. 1991 wurde das Thema mit der Studie „*Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft*“ von Heinrich Beyer und Hans G. Nutzinger erneut aufgenommen. Im Rahmen dieser Untersuchung stellte Günter Brakelmann, zu der Zeit Inhaber des Lehrstuhls für christliche Gesellschaftswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum, sein Konzept eines „*Vierten Weges*“ (Beyer/Nutzinger: 327-334) vor. Brakelmann schlug die Ausarbeitung einer kirchlichen Betriebsverfassung vor, die einerseits aus der Übernahme der Dotierungen und sozialen Reglementierungen des BAT bestehen sollte und andererseits aus Arbeitsbedingungen in kirchlicher Autonomie auf hohem Niveau, um so den Begriff „*Dienstgemeinschaft*“^x inhaltlich zu füllen. Obgleich es von unterschiedlichen Seiten Bemühungen gab, die Kirchen zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen, blieb selbst dieser Kompromissvorschlag von Brakelmann, dessen Stimme in der Kirche Gewicht hatte, ohne Resonanz.

Ulrich Hammer, Prof. für Verfassungs-, Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim, legte 1996 das Modell „*Dienstgemeinschaft plus Tarifverträge*“ vor. Auch dieser Vorschlag verhallte folgenlos.

Am 30. Juni 2005 beschloss die Kirchenkonferenz der EKD „*Eckpunkte für ein kirchengemäßes Tarifsysteem bzw. zur Modifizierung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst*“ (Klute/Segbers: 175 ff.). Die EKD wollte die Phase der Ablösung des alten Bundesangestelltentarifs (BAT) durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) nutzen, um ein vom öffentlichen Dienst unabhängiges Arbeitsrecht mit eigenständigen Prioritätensetzungen und Gehaltskürzungen einzuführen, um konkurrenzfähiger auf dem staatlich installierten „*Sozialmarkt*“^{xi} zu werden.

In die gleiche Richtung weist die Pressemeldung „*Zur tarifpolitischen Situation an evangelischen Krankenhäusern*“ des Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)^{xii} vom 18. August 2006. Sie war eine Reaktion auf die Androhung von Streiks in kirchlichen Krankenhäusern durch den Marburger Bund. Der VdDD schrieb:

„Das Miteinander im Dienste Gottes schließt aus, dass Dienstnehmer und Dienstgeber durch offenen Druck gegeneinander die Änderung von Arbeitsbedingungen zu erzwingen suchen. Deshalb haben sich Kirche und Diakonie dafür entschieden, Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes auszuschließen. Interessenkonflikte zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite werden auf paritätischer Verhandlungsebene gelöst. Den verfassungsrechtlichen Rahmen für diesen konsensorientierten Weg der Arbeitsrechtsgestaltung bildet das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erkennt diesen Weg des gerechten und solidarischen Interessenausgleichs an, wenn sie bzw. er sich in den diakonischen Dienst der Kirche stellt. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen an einem Streik teilnehmen würden, handelten sie rechtswidrig.“

Nach mehreren Warnstreiks in diakonischen Einrichtungen und anschließenden Gerichtsverfahren entschied das Bundesarbeitsgericht^{xiii} am 20.11.2012, dass das Streikrecht nur dann von Kirchen ausgesetzt werden kann, wenn der Arbeitnehmerseite ein Instrument zur Verfügung gestellt wird, das den Verlust an Verhandlungsmacht ausgleicht.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in zwei Urteilen vom 17.04.2018 und vom 11.09.2018^{xiv} den Kirchen in der Bundesrepublik Grenzen bezüglich der Aushebelung von Grundrechten durch das kirchliche Sonderarbeitsrecht gesetzt (vgl. Kreß 2019).

Dieser historische Abriss zeigt nicht nur die Herkunft des Sonderarbeitsrechts der Kirchen auf, sondern auch die Hartnäckigkeit, mit der Kirchen diesen Sonderweg über Jahrzehnte erfolgreich verteidigt haben. Unterstützt wurde sie dabei von den Arbeitsgerichten^{xv} sowie von der SPD und von der CDU/CSU; und das, obgleich das kirchliche Sonderarbeitsrecht gegen internationale Rechtsnormen verstößt, insbesondere gegen die Kernarbeitsnormen der ILO^{xvi} und gegen die Europäische Sozialcharta^{xvii}.

Gesellschaftliche Folgen des kirchlichen Sonderarbeitsrechts

Man könnte das Ganze als eine rein innerkirchliche Angelegenheit betrachten. Doch das greift zu kurz, wie die Auseinandersetzung um den Branchentarifvertrag Altenpflege Ende Februar 2021 zeigt. Der lange von der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di vorbereitete Branchentarifvertrag scheiterte an der Caritas. Sie sah durch ihn u.a. den arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirchen gefährdet.^{xviii} Die Diakonie versteckte sich anschließend hinter der Caritas und verzichtete auf eine Entscheidung, widersprach der Caritas aber nicht.^{xix}

Allerdings – und das macht die Lage kompliziert – ist das Tarifsystem der Caritas nicht schlechter als der von Verdi ausgehandelte Branchentarifvertrag, sondern deutlich besser.^{xx} Das hat unterschiedliche Gründe: Zum einen entsprechen gute Arbeitsbedingungen der katholischen Sozialethik. Zum anderen weiß die Caritas, dass auf Dauer qualifizierte Pflegekräfte bei einer abnehmenden Zahl von Arbeitskräften und gleichzeitig steigendem Pflegebedarf aufgrund demografischer Entwicklungen nur zu halten sind, wenn die Arbeits- und Lohnbedingungen gut sind. Ein weiterer (gewollter) Nebeneffekt ist, dass Ver.di so auf Distanz zu den Einrichtungen der Caritas gehalten wird. Wäre der Tarifvertrag angenommen worden, wäre er zur Grundlage der Abrechnung mit den Leistungsträgern geworden und die Caritas hätte sich auf Dauer den

schlechteren Bedingungen des Branchentarifvertrags anpassen müssen.

Dass der von Ver.di ausgehandelte Tarifvertrag unter dem Niveau des Caritas-Tarifsystems liegt, gründet allerdings wiederum im arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirchen. In den letzten Jahrzehnten haben sich die Kirchen mit insgesamt rund 1,4 Millionen Beschäftigten zu dominanten Anbietern im Pflege- und Sozialsektor entwickelt. Die einzelnen Einrichtungen sind zwar oft gar nicht so groß, aber als kirchliche Einrichtungen sind sie auf die Anwendung des kirchlichen Sonderarbeitsrechts verpflichtet, das auf die Ausgrenzung von Gewerkschaften zielt. Deshalb kann Ver.di in diesem Sektor nur eine begrenzte Verhandlungsmacht entwickeln. Das wird sich erst ändern, wenn die Kirchen sich von ihrem arbeitsrechtlichen Sonderweg emanzipieren. Eine Gruppe von Theologen hat im Mai 2020 eine Eingabe an die Leitung der Evangelischen Kirche von Westfalen gemacht, in der sie genau dies fordern.^{xxi} Da es sich bei diesem Sonderweg um ein nationalsozialistisches Erbe handelt, ist dieser Schritt längst überfällig.

Aus dem politischen Bereich gibt es kaum Interesse an einer Beendigung dieses skandalösen Sachverhaltes. Die Zersplitterung des Pflege- und Sozialsektors ist durchaus im Interesse der auf Export und internationale Wettbewerbsfähigkeit ausgerichteten deutschen Wirtschaft und Politik^{xxii}, werden doch so die Ausgaben für diesen arbeitsmarktpolitisch und gesamtgesellschaftlich wichtigen Bereich begrenzt.

Jürgen KLUTE Publizist und Pfr. i.R., 1986-1989 Projekt „Kirche und industrielle Arbeitswelt“ des Kirchenkreises Gladbeck-Bottrop-Dorsten, 1989-2006 Leiter des Sozialpfarramtes des Kirchenkreises Herne, 2007-2009 Referent an der Evangelischen Stadtakademie Bochum, 2009-2014 Mitglied des Europäischen Parlaments.

Publikationen u.a.: Klute, Jürgen / Segbers, Franz (2006): „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“ – Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg. / Wolfgang Belitz, Jürgen Klute, Hans-Udo Schneider, Walter Wendt-Kleinberg: Verhängnisvolle Dienstgemeinschaft. Abrechnung mit einem nationalsozialistischen Begriff in den Kirchen in Deutschland. Books on Demand, Norderstedt, 2020

Literatur

Beyer, Heinrich / Nutzinger, Hans G. (1991): Erwerbsgemeinschaft und Dienstgemeinschaft. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen. Eine empirische Untersuchung. Bochum, 1991.

Brakelmann, Günter (1991): Plädoyer für einen „Vierte Weg“. In: Beyer, Heinrich / Nutzinger, Hans G.: Erwerbsgemeinschaft und Dienstgemeinschaft. Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen. Eine empirische Untersuchung. Bochum, S. 327-334.

Gesetzblatt der Deutschen Evangelischen Kirche (Gesetzblatt DEK), Nr. 20 vom 15.10. 1938.

Hammer, Ulrich (1996): Kirchliches Arbeitsrecht in Bewegung? In: Klute/Segbers (2006), S. 148 ff.

Jähnichen, Traugott (2006): „Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen ... nachkommt, ist selbstverständlich“. In: Klute/Segbers (2006), S. 58 ff.

Kalisch, Werner (1952): Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht. 2. Band 1952/53, Tübingen 1952, S. 24-63.

Kirchenkonferenz der EKD (2005): Eckpunkte für ein kirchengemäßes Tarifsystem bzw. zur Modifizierung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst. In: Klute/Segbers (2006), S. 175 ff.

Klute, Jürgen / Segbers, Franz (2006): „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“ – Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg.

Kreß, Hartmut (2019): Ende der Sonderrolle. Warum das kirchliche Arbeitsrecht reformiert werden muss. Zeitzeichen Nr. 4/2019, S. 12-14.

Kreß, Hartmut (2020): Wie zukunftsfähig ist die „kirchliche Selbstbestimmung“ in Deutschland? Referat auf der Veranstaltung zum kirchlichen Arbeitsrecht in der Ev. Hochschule Ludwigsburg am 22.1. 2020, unter: http://hartmut-kress.de/data/documents/kress_kirchl.selbstbestimmung_arbeitsrecht_22.1.2020.pdf (abgerufen am 29.02.2020)

Lührs, Hermann (2007): Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs. In: Kirche und Recht, Ausgabe 2 / 2007, S. 220-246.

Maaser, Wolfgang (2013): Das Konzept und die Idee der Dienstgemeinschaft zwischen 1934 und 1952. In: Maaser/Eurich (2013): Diakonie in der Sozialökonomie S. 322.

Schatz, Susanne (1996): „Zunächst, meine Herren, möchte ich meiner Freude über den Abschluss es Tarifvertrags Ausdruck geben“ (Synodaler D. Mumm). In: Klute/Segbers (2006), S. 53 ff.

Stopp, Konrad (1963): Der kollektive Normenvertrag im kirchlichen Bereich. In: Klute/Segbers (2006), S. 71 ff.

von Nell-Breuning, Oswald SJ (1979): Arbeitnehmer in kirchlichem Dienst. In: Klute/Segbers (2006), S. 121 ff.

von Nell-Breuning, Oswald SJ (1980): Kirche(n) als Arbeitgeber. In: Klute/Segbers (2006), S. 148 ff.

Anmerkungen:

iDas Grundgesetz hat die entsprechenden Regelungen aus der WRV in Artikel 140 übernommen.

iiEin vergleichbares kirchliches Sonderarbeitsrecht gibt es in keinem anderen Land.

iiiVgl. dazu die Urteile des BVerfG von 1980 (das BVerfG greift den Begriff der „Dienstgemeinschaft“ unhinterfragt auf), Grundsatzentscheidung des BVerfG vom 4. Juli 1985 (Ausweitung der Definition der weltanschaulichen Neutralitätspflicht des Staates gegenüber den Kirchen dahin gehend, dass die Kirchen autonom darüber entscheiden können, welche beruflichen Tätigkeiten spezifisch kirchlicher Natur sind bzw. sich in abstufbarer Nähe oder Ferne zum kirchlichen Auftrag befinden); Kirchenkonferenz der EKD (2005); die Pressemeldung des VdDD vom 18. August 2006 „Zur tarifpolitischen Situation an evangelischen Krankenhäusern“; außerdem Oswald von Nell-Breuning (1979) und (1980) sowie Ulrich Hammer (1969).

ivVgl. Susanne Schatz.

vReichsgesetzblatt 1934, Teil 1, S. 45, unter: https://commons.wiki media.org/wiki/File:Deutsches_Reichsgesetzblatt_34T1_007_0045.jpg (abgerufen am 29.02.2020).

viReichsgesetzblatt 1934, Teil 1, S. 220f., unter: <https://commons>.

wikimedia.org/wiki/File:Deutsches_Reichsgesetzblatt_34T1_032_0220.jpg und https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Deutsches_Reichsgesetzblatt_34T1_032_0221.jpg (abgerufen am 29.02.2020).

viiIn der Rassen-Logik der Nationalsozialisten konnten ausschließlich deutsche Arbeitskräfte Gefolgschaftsmitglieder sein, die zudem häufig der Deutschen Arbeitsfront angehörten, die ab 1933 die Gewerkschaften nach deren Zerschlagung, die mit der Abschaffung des Streikrechts einherging, ersetzte. Vgl. Wikipedia-Artikel „Deutsche Arbeitsfront“: https://de.wikipedia.org/wiki/Deutsche_Arbeitsfront (abgerufen: 01.05.2020).

viiiTraugott Jähnichen hat die Verhandlungen in „Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen ... nachkommt, ist selbstverständlich“ ausführlich nachgezeichnet.

ixKonrad Stopp: Dienst- und Arbeitsrecht in der Kirche. Eine Untersuchung des wissenschaftlichen Instituts des Diakonischen Werkes e.V. – Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Bonn, 1963. Der Hauptabschnitt der Studie „Der kollektive Normenvertrag im kirchlichen Bereich“ ist nachgedruckt in Klute/Segbers (2006), S. 71 ff. Die Studie erschien nur in wenigen Kopien.

xDen nationalsozialistischen Ursprung des Begriffs hat Hermann Lührs erst 2007 im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit wieder ans Licht geholt.

xiGemeinnützige, kirchliche, öffentliche und privatwirtschaftliche Anbieter sowie das allgemeine und das kirchliche Sonderarbeitsrecht konkurrieren miteinander um Marktanteile. Die Konkurrenz läuft über Kosten, d.h. vor allem über Arbeitsbedingungen.

xiiVdDD: der 1998 gegründete „Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland“.

xiiiBAG 1 AZR 179/11 vom 20.11.2012; vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 81/12 Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen – Dritter Weg; unter: <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2012&anz=90&pos=9> (abgerufen am

03.03.2021).

xiv Gerichtshof der Europäischen Union: Urteil v. 17.4.2018 – C-414/16 (Egenberger/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung); Gerichtshof der Europäischen Union: Urteil v. 11.9.2018 – C-68/17 (IR / JQ – „Chefarzt“); s. dazu auch den Beitrag von Frings sowie die weiteren Beiträge im Schwerpunkt dieses Hefts.

xv Vgl. Anm. 3.

xvi Unter: <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm> (abgerufen am 03.03.2021).

xvii Unter: <https://www.sozialcharta.eu> (abgerufen am 03.03.2021).

xviii Vgl. dazu die Pressemitteilung der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des deutschen Caritasverbandes e.V. 01/2021 vom 25.02.2021, unter: https://caritas-dienstgeber.de/fileadmin/user_upload/Presse/Pressemitteilungen_2021/01_2021_PM_Tarifrunde_AVE.pdf (abgerufen am 03.03.2021).

xix Vgl. Pressemitteilung der Diakonie Deutschland vom 26.02.2021, unter: <https://www.diakonie.de/diakonie-zitate/diakonie-praesident-bessere-arbeitsbedingungen-in-der-pflege-bleiben-auf-der-tagesordnung> (abgerufen am 03.03.2021)

xx Vgl. die Pressemitteilung 3/2021 „VKAD sagt JA zum NEIN!“ vom 02.03.2021 des Verbandes Katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V., unter: <https://www.vkad.de/presse/presse/vkad-sagt-ja-zum-nein> (abgerufen am 03.02.2021)

xxi Vgl. dazu: Verhängnisvolle Dienstgemeinschaft, unter: <http://verhaengnisvolle-dienstgemeinschaft.de/>

(abgerufen am 03.03.2021) sowie den Beitrag von Kreß in diesem Heft.

xxii Die Senkung der Lohnnebenkosten waren ein wesentliches Ziel der sog. Hartz-Reformen und der Agenda 2010 der rot-grünen Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder.

<https://www.humanistische-union.de/publikationen/vorgaenge/233-vorgaenge/publikation/das-kirchliche-sonderarbeitsrecht/>

Abgerufen am: 30.06.2024