



Bunte Kindergartenwelt: Künftig soll dies nicht nur für die Kleinen in kirchlichen Kitas gelten. Auch die Zusammensetzung der Mitarbeiter könnte sich künftig vielfältiger gestalten.

© picture-alliance/dpa

Kirchliche Sonderwege

ARBEITGEBER Die Kirchen lockern ihre arbeitsrechtlichen Regeln für Mitarbeiter – auch um neue Fachkräfte zu werben

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und ihr Wohlfahrtsverband Diakonie Deutschland wollen ihre Arbeitsplätze künftig stärker für nicht oder anders gläubige Menschen öffnen. Eine entsprechende Richtlinie hat der Rat der EKD am 9. Dezember 2016 verabschiedet. Insbesondere für die rund 30.000 sozialen Einrichtungen der Diakonie sollen in Zukunft mehr Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen als Mitarbeiter gewonnen werden.

Ob in der Alten- und Krankenpflege, der Kinderbetreuung oder der Seelsorge: In weiten Teilen des sozialen Dienstleistungssektors haben die kirchlichen Wohlfahrtsverbände weiterhin eine marktbeherrschende Stellung – auch was die Arbeitsplätze angeht. Nach eigenen Schätzungen beschäftigt die Diakonie rund 464.000 hauptberufliche Mitarbeiter, die Caritas zählt sogar 617.000 hauptamtlich Beschäftigte in ihren Betrieben, zu denen ein Großteil der deutschen Krankenhäuser, Altenheime, Kindergärten, Jugendzentren und Behindertenwerkstätten gehören. Damit gehören die kirchlichen Sozialdienste zu den größten Arbeitgebern im Land.

Der »Dritte Weg« Wer in Deutschland eine Anstellung als Kindergärtner oder Krankenpflegerin sucht, kommt an den kirchlichen Arbeitgebern häufig nicht vorbei. Christen hatten hier bisher deutlich bessere Chancen auf eine Anstellung. Wer dagegen einer anderen Religionsgemeinschaft angehört, geschieden und wiederverheiratet, homosexuell oder aus der Kirche ausgetreten ist, hat besonders bei der katholischen Kirche tendenziell schlechte Karten auf einen Job, denn die Kirchen verlangen von ihren Mitarbeitern, dass sie sich beruflich wie privat zur Kirche und ihren Lehren bekennen. Festgeschrieben ist das in besonderen Loyalitätspflichten, denen die Mitarbeiter bei Vertragsunterzeichnung zustimmen müssen. Ein Verstoß kann zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur Kündigung führen.

Eine Scheidung soll künftig kein zwingender Kündigungsgrund sein.

Dass ein Arbeitgeber seinen Angestellten vertraglich vorschreibt, wie sie sich privat zu verhalten haben, ist im Rahmen des deutschen Arbeitsrechts eigentlich undenkbar. Für die Kirchen gelten jedoch weitreichende Sonderregeln. Das Grundgesetz sichert ihnen ein umfassendes Selbstbestimmungsrecht zu. Auf dieser Basis dürfen sie auch ihre Arbeitsverhältnisse selbst regeln – in Form eines eigenständigen Dienst- und Arbeitsrechts. In Abweichung vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes („Erster Weg“) oder den Tarifverhandlungen in der Privatwirtschaft („Zweiter Weg“) haben die

Kirchen im „Dritten Weg“ ein eigenes Arbeitsvertragsrecht entwickelt. Anders als bei Tarifverhandlungen in der freien Wirtschaft, wo Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen, verstehen sich die Kirchen und ihre Betriebe grundsätzlich als christliche Dienstgemeinschaft, in der Arbeitgeber und Mitarbeiter partnerschaftlich am gemeinsamen kirchlichen Verkündigungsauftrag mitwirken. Dieses Leitbild bringt – neben den besagten Loyalitätspflichten – weitere arbeitsrechtliche Besonderheiten mit sich, insbesondere wenn es um die Interessenvertretung der Mitarbeiter geht. Arbeitskämpfe sind dem Verständnis der Kirchen nach unvereinbar mit dem Prinzip der christlichen Dienstgemeinschaft und werden daher ausgeschlossen. Statt gewerkschaftlich organisierten Betriebs- und Personalräten gibt es in Kirchenbetrieben „Mitarbeitervertretungen“, die ein Mitspracherecht haben, aber bei weitem nicht die gleichen Befugnisse wie Betriebsräte. Über Lohnerhöhungen und andere grundlegenden Arbeitsvertragsbedingungen verhandeln arbeitsrechtliche Kommissionen, die paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gebildet werden und die nach dem Konsensprinzip entscheiden sollen. Kommt keine Entscheidung zustande, werden Schlichter eingeschaltet, deren Urteil verbindlich ist. Vereinbarte Regelungen können anders als im herkömmlichen Tarifvertragssystem nicht einseitig aufgekündigt werden. Das funktionierte über Jahrzehnte hinweg gut.

men kirchlichen Verkündigungsauftrag mitwirken. Dieses Leitbild bringt – neben den besagten Loyalitätspflichten – weitere arbeitsrechtliche Besonderheiten mit sich, insbesondere wenn es um die Interessenvertretung der Mitarbeiter geht. Arbeitskämpfe sind dem Verständnis der Kirchen nach unvereinbar mit dem Prinzip der christlichen Dienstgemeinschaft und werden daher ausgeschlossen. Statt gewerkschaftlich organisierten Betriebs- und Personalräten gibt es in Kirchenbetrieben „Mitarbeitervertretungen“, die ein Mitspracherecht haben, aber bei weitem nicht die gleichen Befugnisse wie Betriebsräte. Über Lohnerhöhungen und andere grundlegenden Arbeitsvertragsbedingungen verhandeln arbeitsrechtliche Kommissionen, die paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gebildet werden und die nach dem Konsensprinzip entscheiden sollen. Kommt keine Entscheidung zustande, werden Schlichter eingeschaltet, deren Urteil verbindlich ist. Vereinbarte Regelungen können anders als im herkömmlichen Tarifvertragssystem nicht einseitig aufgekündigt werden. Das funktionierte über Jahrzehnte hinweg gut.

Kritik und Prozesse In den vergangenen Jahren sind diese kirchlichen Sonderwege jedoch verstärkt Gegenstand öffentlicher Kritik und gerichtlicher Prozesse gewesen. Insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi bezichtigt die kirchlichen

Wohlfahrtsverbände der „Lohndrückerei“ und fordert ein Streikrecht für Kirchenmitarbeiter. Aufgrund des steigenden Konkurrenzdrucks durch private Anbieter würden auch die kirchlichen Sozialdienste verstärkt auf Ausgründungen und Leiharbeit setzen, um Lohnkosten zu senken, so Verdi. Insbesondere unter dem Dach der Diakonie sind mehrere Fälle bekannt geworden, in denen Beschäftigte in Leiharbeitsfirmen ausgegliedert oder in niedrigere Gehaltsgruppen eingestuft wurden. Die Kirchen wehren sich vehement gegen solche Vorwürfe.

Ein weiterer Kritikpunkt: Seit den 1990er Jahren ist die finanzielle Eigenbeteiligung der Kirchen an ihren Sozialdiensten immer weiter gesunken. Mittlerweile werden die

meisten Einrichtungen der Caritas und Diakonie komplett aus staatlichen Mitteln finanziert. Das ist im Sinne der Subsidiarität politisch auch so gewollt. Der Staat überträgt seine sozialen Aufgaben an freie Träger und zahlt dafür. In der Regel ist das die günstigere Lösung, als wenn die Kommunen die sozialen Einrichtungen selber aufbauen und verwalten müssten. Kritiker monieren aber, wo der Staat als Auftraggeber und Financier fungiert, müsse er auch die eigenen rechtlichen Standards für Mitarbeiter durchsetzen.

Reaktion der Verbände Trotz Streikverbots organisierte Verdi mehrfach Warnstreiks von Diakonie-Mitarbeitern, woraufhin einzelne diakonische Betriebe und

Landeskirchen im Jahr 2009 vor Gericht zogen. Nach langem Rechtsstreit errang Verdi im November 2012 vor dem Bundesarbeitsgerichts (BAG) einen Teilerfolg. Dem Urteil des Gerichts nach sei der „Dritte Weg“ der Kirchen zwar grundsätzlich verfassungskonform. Die Richter forderten die Kirchen aber auf, die Gewerkschaften künftig an den arbeitsrechtlichen Kommissionen zu beteiligen. Ausgehandelte Verträge und Schlichtersprüche müssten zudem verbindlich eingehalten werden. Solange dies nicht gewährleistet sei, dürfe Verdi zu weiteren Streiks aufrufen.

Nach dem BAG-Urteil haben die Kirchenverbände entsprechende Neuregelungen beschlossen, die den Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen mehr Mitsprache-

rechte einräumen. Bei der Auslegung ihrer Loyalitätspflichten ist die katholische Kirche nun ebenfalls großzügiger geworden und betont, dass eine Scheidung, Wiederheirat oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft kein zwingender Kündigungsgrund mehr sei. Nur schwerwiegende Loyalitätsverstöße wollen die Kirchen noch ahnden – etwa das Propagieren von Fremdenhass oder den Kirchenaustritt eines aktiven Mitarbeiters. Die EKD ist noch einen Schritt weiter gegangen und hat in ihrer neuen Richtlinie die Einstellung von kirchenfernen Fachkräften ausdrücklich befürwortet, mit dem Ziel, die multikulturellen Kompetenzen in ihren Betrieben zu fördern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. *Florian Zimmer-Amrhein* ||

Religion als neuer Schwerpunkt

ENTWICKLUNGSPOLITIK Lokale religiöse Organisationen werden für den Staat als potenzielle Partner immer wichtiger

Der Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Gerd Müller (CSU), ist bekennender Katholik. Das ist nicht bloß eine biografische Randnotiz, wenn man bedenkt, dass unter seiner Führung das Thema Religion zu einem Schwerpunkt in der deutschen Entwicklungspolitik geworden ist.

„Religion kann Brücken bauen und Menschen motivieren, sich für Andere einzusetzen. Dieses Potenzial haben wir viel zu lange vernachlässigt“, wird Müller in einer der vielen Broschüren, die sein Ministerium in den letzten zwei Jahren zum Thema veröffentlicht hat, zitiert. Es sind Worte, die einen gewissen Paradigmenwechsel verkünden. In der Entwicklungszusammenarbeit galt lange die Annahme, dass mit der technischen und sozialen Modernisierung in den Entwicklungsländern automatisch ein Bedeutungsverlust der Religionen einhergehen würde, so wie man es in vielen westlichen Ländern beobachtet hatte.

Steigender Einfluss Viele Studien aus den vergangenen Jahren belegen, dass das nicht der Fall ist. Während die Säkularisierung in den Industrieländern voranschreitet, nimmt der Einfluss von Religion in den ärmsten Regionen der Welt zu. In Nigeria beispielsweise geben 97 Prozent der Bevölkerung an, das Religion eine wichtige Rolle in ihrem Leben spielt. Ähnlich sieht es in anderen afrikanischen Staaten wie Uganda oder im Kongo, aber auch in Ländern wie Sri Lanka oder Bangladesch aus. Laut des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit

(BMZ) fühlen sich 80 Prozent der Weltbevölkerung einer Religionsgemeinschaft zugehörig. Die internationalen Forschungen zum Thema zeigen auch: Religiöse Institutionen wie Kirchen und Moscheen, aber auch kleinere, religiös motivierte Organisationen genießen in Entwicklungsländern oft ein weitaus größeres Vertrauen in der Bevölkerung als staatliche Behörden oder große internationale Hilfsorganisationen. In manchen Ländern, insbesondere im Subsahara-Raum Afrikas, finanzieren und verwalten religiöse Träger weite Teile des Ge-

sundheits- und Bildungssystems. Als lokale Akteure sind sie Teil einer Infrastruktur, sind mit den regionalen Gepflogenheiten, der Sprache und den individuellen Bedürfnissen der Menschen vor Ort vertraut und bleiben für diese auch dann ein Ansprechpartner, wenn die internationalen Helfer wieder abgezogen sind. Das alles sind Vorteile, die Müller für die staatliche Entwicklungszusammenarbeit in Zukunft stärker nutzen möchte.

Mittlerweile hat sein Ministerium eine ganze Reihe an Studien und Projekten initiiert, die ausloten sollen, unter welchen Bedingungen religiöse Akteure vor Ort künftig besser in die Entwicklungszusammenarbeit eingebunden werden können. Seit 2014 gibt es im BMZ eine Task Force zum Thema. Auch die Zivilgesellschaft wurde im Rahmen einer Themengruppe mit an den Tisch geholt. Die staatliche Entwicklungsorganisation Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) hat den Auftrag bekommen, die Bedeutung von Religion in der Entwicklungszusammenarbeit besser zu erforschen und die eigenen Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. Seit Januar 2016 liegt nun auch ein Strategiepapier vor, in dem das BMZ Leitlinien und Maßnahmen für die künftige Arbeit mit religiösen Partner absteckt.

Bei den großen Entwicklungsorganisationen der deutschen Kirchen „Brot für die Welt“ und Misereor begrüßt man die Vorstöße des BMZ, äußert aber auch Bedenken. Grundsätzlich sei es gut, dass das BMZ Religion als gesellschaftspolitischen Faktor nun auch systematisch mitdenke. Seit 1962 ar-

beiten Staat und Kirche bei der Entwicklungshilfe eng zusammen. Im Jahr 2016 unterstützte das BMZ die Arbeit der kirchlichen Hilfswerke mit 225 Millionen Euro. Weitere Mittel kamen aus verschiedenen Sonderinitiativen hinzu. Bei den damit finanzierten Projekten mischt sich der Staat in die Durchführung nicht ein. Die kirchlichen Hilfswerke arbeiten eigenverantwortlich und sind in diesem Rahmen auch für die Auswahl der zivilgesellschaftlichen Partner vor Ort zuständig.

Grenzen der Kooperation Dass das BMZ nun selbst stärker auf religiöse Akteure zugehen und eigene Partnerschaften knüpfen möchte, sieht man bei den Hilfswerken skeptisch. Dies dürfe nicht dazu führen, dass Religion für staatliche Interessen instrumentalisiert und lokale Partner gegeneinander ausgespielt werden, kritisiert Misereor. Es sei bisher unklar, wo das BMZ die Grenzen der Kooperation zwischen Staat und Religion ziehe. Ein wenig schwingt auch die Befürchtung mit, dass das Ministerium künftig an den Hilfswerken vorbei arbeiten könnte.

Das BMZ versichert dagegen, an der guten Zusammenarbeit mit den Kirchen werde sich nichts ändern. Die neuen Vorhaben stünden nicht in Konkurrenz zu deren Arbeit, sondern seien zusätzliche Anstrengungen. Diese seien nötig, wenn man die Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung erreichen wolle, die die Vereinten Nationen 2015 beschlossen hat und die unter anderem vorsieht, extreme Armut und Hunger bis 2030 weltweit zu beenden. *fza* ||

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem **E-Paper**

