



2009/48 Thema

<https://shop.jungle.world/artikel/2009/48/gnade-vor-recht>

Über die Sonderrechte von Kirchen als Arbeitgeber

Gnade vor Recht

Von **Ron Steinke**

Das Grundgesetz gilt nicht für alle. Denn die beiden großen Kirchen genießen Sonderrechte. Etwa das Recht, ihren Angestellten das von der Verfassung garantierte Streikrecht oder das Recht auf Betriebsräte zu verwehren. Die Kirchen sind nach dem Staat der größte Arbeitgeber in Deutschland. Ihre Sonderrechte finden mittlerweile aber auch andere Arbeitgeber attraktiv.

Dass die Arbeitsbedingungen im »Allgäu-Stift«, einer privaten Firmengruppe, die eine Reihe von Altenheimen und Pflegediensten rund um Kempten betreibt, manchem etwas unkonventionell erscheinen mögen, ist für deren Geschäftsführer Philipp Prestel kein Problem. Es sei ja auch kein konventionelles Unternehmen, antwortet er – und man könne ja nicht Äpfel mit Birnen vergleichen. Die Bezahlung für eine frisch ausgebildete Altenpflegerin liegt im »Allgäu-Stift« rund 40 Prozent unter dem Niveau im öffentlichen Dienst, Krankheitstage werden anteilig mit dem Urlaubsanspruch verrechnet, und als die Mitarbeiterinnen in einem der ambulanten Pflegedienste kürzlich erstmals einen Betriebsrat wählen wollten, schritt Prestel gar persönlich ein: Derartiges brauche er von Rechts wegen nicht zu dulden, erklärte der Geschäftsführer den Teilnehmerinnen des Treffens. Man sei schließlich ein christlicher Betrieb.

Die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi hat sich deswegen kürzlich an das örtliche Arbeitsgericht gewandt. Dabei will Prestel genau genommen nur das haben, was zahlreiche andere Pflegeunternehmen im Allgäu auch haben: kirchliche Sonderrechte, gestützt auf Vorschriften, die älter sind als das Grundgesetz. Die 1949 erlassene Verfassung verweist für die kirchliche »Selbstbestimmung« schlicht auf die Weimarer Reichsverfassung zurück, und »selbstbestimmt« ist seither vor allem der Umgang der Kirchen mit ihren Beschäftigten geblieben. Während draußen, sozusagen vor den Kirchentoren, im Laufe der Jahre Mitbestimmungs-, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze einzogen, rückten die beiden großen Kirchen in Deutschland jeweils nur sporadisch nach. Was etwa das Aushandeln von Löhnen betrifft, ist der einzige sie verpflichtende Mindeststandard weiterhin ein Gesetz von 1934 »zur Ordnung der nationalen Arbeit«. Die Frage »Apfel oder Birne« wirkt sich damit auch finanziell deutlich aus.

Der findige Unternehmer Prestel überraschte die Lokalpresse kürzlich mit der Behauptung, einem italienischen Schwesternorden anzugehören, den Adoratrici del Sangue di Cristo (»Anbeterinnen des Blutes Christi«), deren deutschsprachige Abteilung in Liechtenstein sitzt. Allerdings, anders als etwa der Caritas, fehlt es dem »Allgäu-Stift« an offiziellen Verbindungen zum Vatikan. Der Prozess, der den Status des Unternehmens klären soll, beginnt am 1. Dezember in Kempten.

Wo immer ein Betrieb sich »kirchlich« nennen darf, bedeutet dies für die Beschäftigten eine Zeitreise in das Arbeitsrecht früherer Tage: Betriebsräte gibt es keine, und die stattdessen bestellten »Mitarbeitervertretungen« sind hauptsächlich mit dem Recht zum Zuhören ausgestattet. Kommt es zum Streit mit dem Chef, können die »Mitarbeitervertreter« statt vor ein weltliches, unabhängiges Gericht vor das zuständige Kirchengericht ziehen. Dessen Urteile sind aber für niemanden bindend. »Wer einmal erlebt hat, dass der Arbeitgeber schlicht sagt: ›Das schert mich nicht, das zahl' ich nicht‹, der gibt so schnell kein zweites Mal Geld für Anwälte und Gerichte aus – selbst wenn er im Recht ist«, sagt Irene Gölz, die für Verdi den von der Kirche beherrschten Pflegesektor in Bayern betreut. »Das schreckt ab.«

An kirchlichen Arbeitgebern, an Diakonie und Caritas, kommen Arbeitssuchende im sozialen Bereich oft gar nicht vorbei. Mit rund 490 000 Beschäftigten in Deutschland – das sind mehr Menschen, als weltweit für Siemens arbeiten – ist der Deutsche Caritasverband nach eigenen Angaben der größte private Arbeitgeber in Deutschland. Unter dem Dach des Verbandes wirtschaften rund 25 000 »katholische« Krankenhäuser, Kindergärten, Altenheime und ambulante Pflegedienste unter verschiedensten Namen und Geschäftsleitungen. Tarifverhandlungen jedoch, denen private Arbeitgeberverbände hierzulande ausgesetzt sind, gibt es dort nicht: Die Lohnangebote der Arbeitgeber werden ausschließlich hausintern verhandelt.

Denn mit Kruzifixen an der Wand oder im Firmenlogo lässt sich nicht nur das Ungemach weltlicher Arbeitsgerichte auf Abstand halten. Auch inwiefern man sich mit Gewerkschaften einlassen möchte, wird so zu einer Frage der Selbstbestimmung: Die Caritas und ihr evangelisches Pendant, das Diakonische Werk, beharren bis heute darauf, dass eine Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften der besonderen Verbundenheit der Beschäftigten in der kirchlichen »Dienstgemeinschaft« nicht gerecht würde. Gestreikt werden dürfe bei den »größten privaten Arbeitgebern in Deutschland« daher nicht. Ob das tatsächlich so ist, wird demnächst erstmals gerichtlich geklärt. Im Mai sowie erneut im September und Oktober kam es in Krankenhäusern der Diakonie in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen zu kleineren Warnstreiks, da die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) die Löhne der Diakonie-Beschäftigten bundesweit seit 2004 nicht mehr erhöht hat. Mitarbeitervertreter aus zehn Bundesländern beklagten Ende Oktober in einem gemeinsam veröffentlichten Forderungskatalog mit dem Titel »Tarifverträge statt kollektives Betteln«, dass sich die EKD seither aus der allgemeinen Lohnentwicklung ausgeklinkt habe. Stattdessen würden etwa »diakonische Manager« zunehmend Arbeitsbereiche in Tochterunternehmen auslagern, um an den Löhnen zu sparen.

Auf die Forderung der Diakonie-Beschäftigten, die Löhne an die letzte Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst anzugleichen, reagierte die EKD bislang nicht. Am jüngsten,

zweistündigen Streik beteiligten sich zwar lediglich 300 von bundesweit rund 480 000 Diakonie-Beschäftigten. Hierauf reagierte die kirchliche Geschäftsführung jedoch prompt: Den Streikenden drohte sie mit Abmahnungen wegen unentschuldigtem Fehlen. Die Grundsatzfrage, ob in kirchlichen Betrieben das Recht auf Streik gilt, wird deshalb im März vor dem Bielefelder Arbeitsgericht verhandelt werden – und von dort vermutlich als Präzedenzfall zum Bundesverfassungsgericht weitergetragen werden.

Wo die Gewerkschaften eine »streikfreie Zone« beklagen, können sich freilich andere, wie der Geschäftsführer des »Allgäu-Stifts«, über eine Insel der glückseligen Arbeitgeber freuen. Die Attraktivität der kirchlichen Sonderrechte hatte zuletzt auch der Betreiber des privaten Alfried-Krupp-Krankenhauses in Essen erkannt. Im Jahr 2006 versuchte die Geschäftsleitung, unter das Dach der evangelischen Diakonie zu schlüpfen, um sich elegant des Betriebsrats und der Gewerkschaften zu entledigen – bis das zuständige Landesarbeitsgericht sie in diesem Jahr stoppte. Ob das »Allgäu-Stift« damit mehr Erfolg hat, wird sich bald herausstellen.

Allerdings ist das Modell nicht nur für die einzelnen Arbeitgeber attraktiv. Die Caritas- und Diakonie-Zentralen, die von Freiburg und Stuttgart aus die Arbeit Tausender Betriebe bundesweit koordinieren, verfolgen selbst zwar nicht das Ziel, einen Jahresgewinn auszuweisen. Zu einem Non-Profit-Unternehmen macht das die kirchliche Wohlfahrt aber mitnichten. Kirchliche Krankenhäuser, Altenheime oder Pflegedienste konkurrieren miteinander auf dem Pflegemarkt, und »ideelle« Projekte der Kirchen müssen mit Profiten querfinanziert werden. Dabei sind die untertariflichen Löhne, gegen die sich die Mitarbeiter in den sozialen Einrichtungen der Diakonie derzeit auflehnen, auch unter rein kirchenpolitischem Aspekt nützlich. Die unter dem Dach der Kirche wirtschaftenden Betriebe, die mal mehr, mal weniger religiöses Sendungsbewusstsein mitbringen, gewinnen durch die kirchlichen Sonderrechte Vorteile gegenüber ihren tarifgebundenen, weltlichen Wettbewerbern. Von der dadurch ermöglichten »gesellschaftlichen Präsenz«, die weit über den Bereich der eigentlichen Religionsausübung hinausreicht, profitieren die Kirchen auch politisch.

Nicht zuletzt kommt ihnen, mit annähernd einer Million Beschäftigten unter ihrem Dach, noch eine besonders interessante Ausnahme vom Antidiskriminierungsgesetz zugute, die sich die Kirchen erhalten haben. Unter diesen Beschäftigten sind zwar nicht nur Kirchenmitglieder. Allerdings, so erklärt Irene Götz von Verdi: »Wer aus der Kirche austritt, kann sofort fliegen.«