

Zu dem arbeitsrechtlichen Besonderheiten bei kirchlichen Arbeitgebern

Wir treten ein für gleiche Arbeitsbedingungen und die Gleichberechtigung von SozialarbeiterInnen, ÄrztInnen, Krankenschwestern und sonstigen MitarbeiterInnen bei öffentlichen, kirchlichen und privaten Trägern, unabhängig von ihrer Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder ihrem Familienstand.

MitarbeiterInnen kirchlicher Einrichtungen können aus vielfachen Gründen entlassen werden, bzw. werden gar nicht eingestellt. Allein die größten kirchlichen Verbände (Caritas und Diakonie) beschäftigen in Deutschland **über eine Million ArbeitnehmerInnen**.

BewerberInnen **ohne christliche Religionszugehörigkeit** werden oft **nicht eingestellt**, was eine massive Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt für die Personen bedeutet, die dieses Merkmal nicht erfüllen. Dies obwohl die Dienste zu annähernd 100 % aus staatlichen Mitteln finanziert werden und Personen ohne christliche Zugehörigkeit einen großen Anteil der KlientInnen/PatientInnen ausmachen.

Von MitarbeiterInnen wird aufgrund der besonderen Loyalitätspflichten erwartet, den moralischen Grundsätzen der Kirchen auch im privaten Bereich zu entsprechen. Dies bedeutet beispielsweise, dass Beschäftigten wegen **Homosexualität**, dem **Zusammenleben ohne Tauschein**, einer **zweiten Heirat** oder einem **nicht-ehelichen Kind** gekündigt werden kann. Vor allem von katholischen Trägern wird diese Möglichkeit genutzt.

Kirchliche Arbeitgeber vertreten die Position, dass ihre MitarbeiterInnen nicht streiken dürfen. Bei kirchlichen Trägern gibt es eine Mitarbeitervertretung, diese hat im Gegensatz zum Betriebs- oder Personalrat anderer Träger nur ein eingeschränktes Mitspracherecht, da das **Betriebsverfassungsgesetz** für kirchliche Träger **nicht gilt**.

Diese Rechte wurden der Kirche aufgrund der Weimarer Reichsverfassung zugestanden, widersprechen aber den Grundrechten und dem Sinn nach u.a. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Unsere Schlussfolgerungen:

- **Dies stellt eine massive Diskriminierung aller gleichqualifizierten BewerberInnen und Beschäftigten dar, deren persönlicher Lebensentwurf nicht mit den moralischen Grundsätzen der Kirchen im Einklang ist.**
- **Gerade weil die Dienste kirchlicher Träger zu fast 100% aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, müssen sie sich genauso an die rechtsstaatlichen Grundsätze halten, die für alle anderen Dienstgeber gelten.**

Zur Klarstellung: Nicht jeder kirchliche Arbeitgeber nutzt alle besonderen Möglichkeiten der Rechtseinschränkung. Jedoch ist allein die Existenz genannter Fakten aus unserer Sicht nicht akzeptabel.