

## Kirchliches Arbeitsrecht – Fragen und Antworten

Vorbemerkung des Verfassers: Die Idee zum vorliegenden Fragen- und Antwort-Katalog zum kirchlichen Arbeitsrecht hat sich im Kontext des „Positionspapiers zu kirchlichen Arbeitgebern“<sup>1</sup> seitens des Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit (AKS München) ergeben, nachdem offene Fragen, Anmerkungen und auch kritische Anfragen zum Thema aufkamen und nach einer intensiveren Rückmeldung zu den angesprochenen Themen verlangten. Hintergrund ist eine Stadtratsanfrage des AKS an die Fraktionen des Stadtrats von München, in dem die Diskriminierung von nicht kirchlich gebundenen oder anders religiös gebundener Arbeitnehmer/innen in Bewerbungen entsprechend der Antidiskriminierungsrichtlinien zunehmend ausgeschlossen werden soll. Der AKS wirbt dafür für ein möglichst großes Bündnis in München und für eine breite Zustimmung durch Berufskolleg/innen der Sozialen Arbeit, an die sich die Fragen und Antworten auch direkt richten.

Da der Fragen-Antwort-Katalog erst kurzfristig anhand der Anmerkungen und Anfragen zur Thematik erstellt wurde, konnte noch keine offizielle Endredaktion durch den gesamten AKS stattfinden - die Antworten beruhen deswegen auf der persönlichen Stellungnahme des Autors zum Themenkreis und können im Einzelnen von Positionen innerhalb des Arbeitskreis abweichen (Stand 09.11.2011)

### Frage 1: Wie ist die aktuelle Datenlage zur Diskriminierung?

Aktuell wird eine Studie von der Politologin Corinna Gekeler zu „*Loyalitätsobliegenheiten von Dienstnehmern in kirchlichen Einrichtungen*“ erarbeitet<sup>2</sup>, die im Herbst 2012 erscheinen wird, da eine systematische, wissenschaftlich ausgearbeitete Studie zusätzlich zu den bereits bekannten Fällen<sup>3</sup> in dem ca. 1,3 Mio. Mitarbeiter/innen betreffenden Arbeitsfeld<sup>4</sup> bislang noch nicht vorliegt.

Wie in einer Diskussionsrunde am 10.09.2012 in Neu-Ulm deutlich wurde, die von der dortigen Grünen-Stadtratsfraktion aufgrund des aktuellen Vorfalls dort (Entlassung einer lesbischen Erzieh-erin) initiiert wurde<sup>5</sup>, ist es jedoch kein „Einzelfall“-Thema. Der in der Diskussionsrunde mit anwesende ehem. Bundesanwalt Manfred Bruns, der seit vielen Jahren in seiner Praxis Menschen in ähnlichen Situationen berät, berichtet, er erhalte allein pro Monat zwei bis drei neue Anfragen<sup>6</sup>.

Und wer die Thematik in den letzten Monaten und Jahren aufmerksam verfolgt hat, wird feststellen, dass es immer wieder zu Diskriminierungsfällen kommt, die jetzt auch zunehmend über die pluralere Gesellschaft, zum Teil bereits veränderte Rechtsprechung und die dadurch auch größere Bereitschaft zum gerichtlichen Vorgehen gegen diese Diskriminierungen presserelevant werden (zum Bsp. Kündigung eines Chefarztes durch ein kath. Klinikum

<sup>1</sup>Siehe unter [www.aks-muenchen.de](http://www.aks-muenchen.de) bei Dokumente: „Positionspapier zu den kirchlichen Arbeitgebern“

<sup>2</sup><http://www.gerdia.de/node/88>

<sup>3</sup>Siehe Kampagne „Gegen religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz“ (GerDiA), unter [www.gerdia.de](http://www.gerdia.de) und Beiträge ihrer Sprecherin, Frau Ingrid Matthäus-Maier, eh. Vorsitzende des Finanzausschusses des Deutschen Bundestags und eh. stellvertr. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion unter <http://www.miz-online.de/node/343> oder <http://www.dradio.de/dkultur/sendungen/religionen/1766890/>

<sup>4</sup>Darunter ca. 480.000 Beschäftigte in der katholischen Caritas, ca. 420.000 in der evangelischen Diakonie und ca. 250.000 Angestellte in der verfassten katholischen und evangelischen Kirche, vgl. Roland Ebert in „Dritter Weg und christliche Lohndrückerei“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg, 2012

<sup>5</sup><http://www.augsburger-allgemeine.de/neu-ulm/Ihr-Schicksal-beschaeftigt-jetzt-die-Politik-id21779561.html>

<sup>6</sup><http://www.augsburger-allgemeine.de/neu-ulm/Gruene-wollen-der-Kirche-den-Geldhahn-zudrehen-id21861551.html>

wegen Wiederheirat<sup>7</sup>, Kündigung einer Kirchenmusikerin wg. einer neuen Beziehung durch die kath. Kirche, Entlassung einer angehenden Pfarrerin durch die ev. Kirche in Baden-Württemberg<sup>8</sup>, Kündigung einer Erzieherin durch die kath. Kirche wg. neuer Beziehung, Entlassung eines Organisten durch die kath. Kirche wg. Ehebruch<sup>9</sup>, Nicht-Einstellung eines IT-Fachmanns wg. fehlender Kirchenzugehörigkeit, Nicht-Einstellung eines Sikhs fürs Putzen in einer Kirche, Kündigung einer lesbischen Erzieherin in der Elternzeit durch die kath. Kirche<sup>10</sup>, Entfernung eines Theologen durch die kath. Kirche wg. dessen Homosexualität<sup>11</sup> Tendenziell wird diese Thematik künftig auch eher noch zunehmen aufgrund der verschärften Lage zwischen einem konservativeren Kurs der kirchlichen Hierarchien (hier insb. der kath. Kirche)<sup>12</sup> und der gleichzeitigen Loslösung auch der 'kirchlich gebundenen' Gesellschaftsteile von der ehemals postulierten 'Dienst- & Wertegemeinschaft'; ebenso wird aber auch die praktizierte Diskriminierung zunehmend in ihrer inakzeptablen Begründbarkeit (aufgrund der fehlenden inneren Kongruenz mit innerkirchlichen und allgemeinen gesellschaftlichen Werten) bewusster.

Dazu trägt zweifelsohne auch die weitgehend verschärfte Lage mit bei, welche die Verabschiedung von einer zumindest gesichert-komfortablen Arbeitnehmer-Situation mit der Ablösung von der früher traditionellen, oft besseren Ankoppelung an den BAT mit sich gebracht hatte... durch den auch im sozialen Segment der kirchlichen Träger eher marktwirtschaftlich orientierten Kurs<sup>13</sup>; mit dieser Situation mag sich früher wohl der ein oder andere mit den entsprechend notwendigen Kompromissen im Bereich der persönlichen Lebensführung - in der Hoffnung auf eine positive künftige Veränderung der Kirche - mit der Situation bei 'seinem kirchlichen Arbeitgeber' arrangiert haben – im Gegensatz zu der heute manches Mal zwangsweise erforderlichen Lage (z.B. befristeter Zeitarbeits-Arbeitsvertrag der lesb. Erzieherin in Ulm) durch die gesteigert prekäre Arbeitssituation im sozialen und pflegerischen Bereich.

## **Frage 2: Muss man bei der Problematik nicht eher einen dialogischen Kurs einschlagen?**

Wir haben uns als Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit München (AKS) als nicht kirchlich gebundene oder orientierte, übergreifende Vereinigung für einen klaren, aber konfliktiven Weg entschieden, da wir bei den kirchlichen Arbeitgebern, hier natürlich insb. bei der kath. Kirche, eben keinen auf eine demokratisch-dialogische Ausrichtung (zumindest in dieser Frage) orientierten Partner sehen, der bereit wäre, übers kirchliche Arbeitsrecht 'zu reden'; dies zeigen die zahlreichen Gerichtsprozesse, die es mittlerweile zu der Thematik (siehe Fallbeispiele oben) gab bzw. offenbar durch alle Instanzen bis zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte hindurch geben musste<sup>14</sup>

Dieses Verhalten mag aus dem systemimmanenten Selbstverständnis der kirchlichen Arbeitgeber auch verständlich sein und ein Umdenken in einem eher struktur-konservativen

---

<sup>7</sup><http://www.sueddeutsche.de/karriere/katholische-klinik-entlaesst-arzt-erneute-ehe-ist-fuer-kirche-kuendigungsgrund-1.1140728>

<sup>8</sup><http://www.tagesspiegel.de/berlin/nach-entlassung-wegen-heirat-mit-muslim-evangelische-kirche-in-berlin-gewaehrt-wuerttembergischer-vikarin-asyl/5980874.html>

<sup>9</sup><http://www.lto.de/recht/hintergruende/h/kuendigung-wegen-ehebruchs-egmr-verpflichtet-kirchen-zu-milde-im-einzelfall/>

<sup>10</sup><http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/kirche-keine-kuendigung-in-elternzeit-fuer-lesbische-erzieherin-a-839767.html>

<sup>11</sup>Vgl. Thomas Hummitzsch in „Anständig arbeiten!“ im diesseits-Magazin, 26. Jg., Nr. 100, 3/2012, Berlin 2012

<sup>12</sup>David Berger in „Der heilige Schein“, Berlin, 2010

<sup>13</sup>Roland Ebert „Dritter Weg und christliche Lohnrückerei – Outsourcing und Werkverträge in der Dienstgemeinschaft“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg, 2012

<sup>14</sup><http://www.sueddeutsche.de/karriere/europaeisches-urteil-ehebruch-ist-kein-kuendigungsgrund-1.1003858>

Hierarchiekomplex erst einmal langfristige intern und extern angestossene Prozesse erfordern; diese setzen aber entweder Macht- oder andere Interessen voraus, wie sie Kompromisse in einer zunehmend kritisch-pluraleren Gesellschaft notwendig werden lassen könnten (ein gutes Beispiel ist hierbei das Abrücken der EKD-Synode unter zunehmend kritischer Diskussion im November 2011 von dem davor entwickelten Ausbau der Praxis der Leiharbeit<sup>15</sup>); dieses ist aber aus unserer Sicht für den Machtfaktor 'kirchliches Arbeitsrecht', das so eng mit dem sog. 'kirchlichen Selbst-*'bestimmungs'*-recht<sup>16</sup> einhergeht, nicht zu erwarten, weswegen hier auch kein Anlass für eine Veränderung gegeben ist. Bei der röm.-kath. Kirche ist dieser demokratisch-dialogische Weg auch in genügend anderen (innerkirchlichen wie gesellschaftspolitischen) Themenfeldern nicht sichtbar.

Dies zeigt auch der Beitrag zur weiteren Perspektive aus Bundessicht, dass gerade aus kath. Sicht bzw. seitens der Caritas „*künftig Betriebe wahrscheinlich noch stärker eher abgegeben würden, als nicht konform gehalten*“ im Sinne der hierarchischen (und damit nicht unbedingt der Meinung der Basis und einfachen und mittleren Führungsebene entsprechenden) Leitideologie, welche aber in einer Hierarchie nun mal letztendlich von oben nach unten 'sticht', wenn es darauf ankommt.

Gerade aus aktueller rechtlicher Sicht gibt es hier derzeit - trotz zunehmender Kritik - auch noch keinen Grund einzulenken, da eine Lockerung des kirchl. Arbeitsrechts, wenn das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20.11.2012 den 'Dritten Weg' für unwirksam erklären sollte, dann wohl das Bundesverfassungsgericht (BVG) dieses wieder bestätigen dürfte; das wirft für uns die Frage auf, was denn hier Grund und Anlass zu der Hoffnung gibt, die einen (in dieser Sache) trägt - wer gibt unter derzeitigen Umständen schon freiwillig Macht im eigenen selbstbestimmten Zuständigkeitsbereich ab?! Dies alles legt aus unserer Sicht einen eher politischen Interessen folgenden, konfliktiven Weg nahe, da hier die notwendige Klarheit versus einer unter anderen Umständen gerechtfertigten Differenzierung - sei es gegenüber dem Verhältnis von 'EKD – Kath. Kirche' oder aber auch gegenüber einzelnen untergeordneten Trägern - vorzuziehen ist.

Immerhin geht es uns hier auch nicht um eine (auf der aktuellen Basis von schwachen Mitarbeitervertretungen und drohendem Kündigungsdruck schwierig erscheinende und für uns nicht ausreichend Aussicht verheißende) systemimmanente Kritik, sondern um eine externe, sich aus rechtsstaatlichem Bewusstsein speisende, aus unserer Sicht also legitimen Kritik aus dem gesellschaftlichen Spektrum gegenüber den verantwortlichen Hierarchie-Ebenen der kirchlichen Arbeitgeber; schließlich wollen wir ja auch nicht erreichen, dass etwa evangelische Kirche oder Johanniter weiterhin entsprechende Ausschreibungen verwenden dürfen, nur deswegen, weil sie sie in der Praxis nicht anwenden oder missbräuchlich ausüben, sondern dass die Diskriminierung in ihrer Gesamtheit in den Bewerbungen/Ausschreibungen generell beendet wird, egal welchen Träger sie betrifft.

### **Frage 3: Sind Diskriminierungen nicht Einzelfälle? Ist die Kritik nicht zu pauschal?**

Auch wenn man in jedem jeweiligen (presserelevanten) Einzelfall den konkreten Vorfall den strukturellen Aspekt gegenüberstellen muss, wie dies in den Gerichtsentscheidungen auch mittlerweile oft gemacht wird<sup>17</sup>, so ist es doch ein Kennzeichen der Problematik, dass es sich

<sup>15</sup>Roland Ebert „Dritter Weg und christliche Lohndrückerei – Outsourcing und Werkverträge in der Dienstgemeinschaft“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg 2012

<sup>16</sup>Dieses später als „Selbstbestimmungsrecht“ interpretiertes Recht wurde in Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung i.V. mit Art. 140 GG als 'Selbstverwaltungsrecht' gedacht: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb (!) der Schranken der für alle (!) geltenden Gesetze“ (Art. 137 Abs. 3 WRV)

<sup>17</sup>Die Auslegung des in § 8 und § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 anerkannten unterschiedlichen Behandlungsspielraums für Religionen und Weltanschauungen bei

hier um eine weitgehend verdeckte Thematik handelt, die vor allem auch diejenigen trifft, die weder die finanziellen Möglichkeiten noch das rechtliche Wissen oder Mut und Durchhaltekraft haben, die ein Aufbegehren gegen eine Kündigung, fehlende Einstellung oder einen Aufhebungsvertrag erfordert, wie dies die oft jahrelangen Prozesse zeigen<sup>18</sup>.

Die jeweiligen Einzelfälle müssen hier insofern also eher als Spitzen der Problematik erscheinen, die deutlich machen, was denn passieren kann, wenn... man sich eben nicht einigt, nicht wehrt, nicht versteckt lebt oder sich in unausgesprochene Abhängigkeitsbeziehungen begibt. Dies ist vermutlich das Wirkungsvollste und damit auch insgesamt Kritikwürdigste an der derzeitigen Situation der Arbeitsrechtsregelung, dass hier quasi als Nebenwirkung deutlich wird, was für ein wirkungsvolles Machtinstrument ein Arbeitsrecht ist, das (durch das Einwirken auf die persönliche Lebensführung) eher subtil wirkt und somit innerhalb von Trägern, Institutionen und Einrichtungen Abhängigkeiten (seitens der Arbeitnehmer/innen) und Angreifbarkeiten (seitens der ArbeitgeberInnen/leitenden Vorgesetzten in den Hierarchieebenen) hervorzurufen vermag, die einem später – in unliebsamen Konstellationen, die gar nichts mit dem einzelnen konkreten Vorfall zu tun haben mögen – noch zum Nachteil werden können.

Bei den fehlenden Einstellungen kommt hinzu, dass hier für bestimmte Bevölkerungsgruppen von vornherein strukturell - auch bei abweichender Handhabung in einzelnen Einrichtungen oder bei entsprechender Arbeitsmarktlage - durch öffentliche Ausschreibungen in jedweder Tageszeitung/ Internetanzeige mit entsprechendem Zusatz (*Voraussetzung: Zugehörigkeit zu christlicher Gemeinschaft, sprich Kath. Kirche oder Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland, ACK*) Bewerbungen im Vorfeld ausgesiebt werden können oder im weiteren Verfahren durchfallen können und ein Nachweis dessen, warum man nicht eingestellt wurde, schwer möglich ist.

#### **Frage 4: Ist das Thema denn wichtig genug für einen konfliktiven Diskurs?**

Natürlich muss dies jeder in erster Linie für sich selbst entscheiden, wie das die Teilnehmer/innen des AKS auch getan haben in der Entscheidung für diese aktuell verfolgte Problemstellung.

Als Ausgangsbasis mag sich hier entweder der persönliche Bezug finden: Wer direkt oder indirekt (sei es als Bekannter, Berufskollege, Ehepartner/in oder Familienmitglied) mit einem Fall zu tun hatte, wird sich davon - auch schon bei latenter, erst recht aber bei unmittelbarer Betroffenheit - eingeschränkt fühlen, sich mit der Problematik beschäftigen und möglicherweise seine Gewichtung auch verändern.

Der strukturelle Aspekt erscheint uns jedoch gerade angesichts der Veränderung seit der Aufhebung der Verkettung kirchlicher Finanzierungsmodelle mit dem BAT (durch Einführung des TvöD und Abschied von der BAT-Grundlage als Richtwert) als ebenso wichtig und zentral, da hier eine der vielen Spaltungen mit stattfindet, welche die Soziale

---

'gerechtfertigten beruflichen Anforderungen' wurde nach einem Vertragsverletzungsverfahren durch die EU-Kommission als „vom Wortlaut der Richtlinie nicht gedeckt“ angesehen, insofern nicht die konkrete Tätigkeit auch einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unterworfen werde. Eine bei der Einstellung des Verfahrens am 28.10.2010 erteilte Rüge zu § 9 AGG legte somit eine richtlinienkonforme Auslegung des AGG nahe, welche somit seither eine jeweilige Einzelfallprüfung erfordert. Vgl. Ingrid Matthäus-Maier in „Die Kirchen auf dem 'Dritten Weg' in MIZ 1/2012, Aschaffenburg, 2012

<sup>18</sup>Beim Fallbeispiel des Organisten aus Essen waren es seit der Kündigung 1998 insg. 12 Jahre Prozessverfahrenszeit bis zum letztendlichen Urteil im Jahr 2010 und noch mal weitere 2 Jahre bis zur erneut über ein Gerichtsverfahren einzufordernden Entschädigungszahlung durch seinen eh. Arbeitgeber, die katholische Kirche. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/katholischer-chorleiter-erhaelt-40-000-euro-entschaedigung-a-841455.html>

Arbeit aktuell – sicher neben vielen anderen Einflussfaktoren – ebenso mit schwächt. Hier steht im kirchlichen Arbeitsrecht der 'Dritte Weg' im Mittelpunkt, der bei der derzeitigen Lage mit dazu beiträgt, dass viele aus dem kirchlichen Bereich sagen oder sich fragen werden, warum soll ich mich denn in Gewerkschaft bzw. Berufsverband organisieren? Für uns gelten doch sowieso eigene Regeln... Wir haben eh keine Chance... Man muss die unangenehmen Entwicklungen (Dumpinglöhne, Arbeitsrecht, Einschränkung in der persönlich-en Lebensführung) eben schlucken... so ist das bei meinem bzw. unserem Arbeitgeber eben... besser als gar keinen Job zu haben... Ich muss auch an die Familie denken... etc.

### **Frage 5: Gibt es nicht eine Vielzahl von relevanten Themen? Zum Beispiel Streikrecht, Gleichberechtigung, Steuerfinanzierung, Religionszugehörigkeit?**

Ja, natürlich gibt es diese Vielzahl an Themen – allerdings, es geht bei der Aktivität des AKS derzeit nur um ein konkretes „*Positionspapier*“<sup>19</sup>, nicht um eine umfassende Abhandlung aller möglichen Themen, welche sich aus dem Themenkomplex folgern könnten; noch dazu haben wir uns entschieden, uns hier *nur auf einen Punkt* – nämlich die **Bewerbungsdiskriminierung** – zu fokussieren, welche auch unmittelbar in der städtischen Zuständigkeit und Verantwortung steht und somit auch auf kommunaler Ebene ganz praktisch verändert werden kann (wenn denn der politische entsprechende Wille da ist<sup>20</sup>), wie anhand der Kündigung des kirchlichen Trägers in Königswinter durch die Kommune sichtbar wurde, und nicht um eine theoretische, abstrakte Positionierung auf Basis des Grundgesetzes oder des Antidiskriminierungsgesetzes auf bundes- oder gar europarechtlicher Ebene, auf denen sich andere Akteure (wie Gewerkschaften, Gerichte, Parteien, etc.)<sup>21</sup> mit der Aktualität von Rechtsprechung und der Aktualisierung und Anpassung von Grund- und Menschenrechten auf europäischer Ebene beschäftigen.<sup>22</sup>

### **Frage 6: Finanzieren denn die Kirchen nicht auch Dinge, die nicht vom Staat bzw. von der Steuer bereit gestellt werden?**

Ja natürlich, aber das tun andere ja auch, wenn ihnen Themenfelder wichtig sind; hier gilt es ja gerade auf gesellschaftlicher Ebene, die sich ja wenig mit konkreten Finanzierungsfragen auseinandersetzt, noch eine Menge Aufklärungsarbeit zu leisten, auch was den 'Wohlfahrtsmythos' angeht, dass „*mit der Kirchensteuer ja so viel Gutes bewerkstelligt wird*“, was ja im Einzelnen sicher auch sein mag, aber eben nicht, was den großen Strukturbereich staatlicher Förderung/Investitionen betrifft<sup>23</sup>.

Man kann dieses Engagement der Kirchen in den verschiedensten Bereichen (auch im Rahmen dessen die Soziale Arbeit davon unterstützt wird) durchaus (wert-)schätzen und sollte dies auch; aber das rechtfertigt ja noch nicht, dass man deswegen gerechtfertigte Kritikpunkte

---

<sup>19</sup>Siehe unter [www.aks-muenchen.de](http://www.aks-muenchen.de) bei Dokumente: „Positionspapier zu den kirchlichen Arbeitgebern“

<sup>20</sup>So wie dies in den Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München vorgesehen ist; siehe hier am Beispiel des Antrags der Bündnis90/Grüne und Rosa Liste Stadtratsfraktion zur gendersensiblen Mittel-, Auftrags- und Zuschussvergabe vom 29.08.2012 (siehe RathausUmschau der Stadt München) <http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtinfos/Presse-Service/Presse-Archiv.html#August>

<sup>21</sup>Siehe Stellungnahmen der Parteien in der Anhörung „Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen stärken“ am 26.03.2012 im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag; vgl. Artikel „Zustimmung, Verständnis, Ignoranz“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg, 2012 oder Hartmut Kreß „Ethik der Rechtsordnung“, Stuttgart 2012

<sup>22</sup>Wer sich prinzipiell mehr mit dem Themenfeld beschäftigen möchte, sollte sich inhaltlich noch intensiver damit auseinandersetzen, in Hintergründe einarbeiten und entsprechende Initiativen verfolgen; es gibt mittlerweile zunehmend zahlreiche Literaturhinweise (z.B. im Anhang), Pressemitteilungen, Links etc. Anhand einer möglichst allgemeinen Beschäftigung mit der Diskussion können auch neue Argumente mit eingebracht und abgewogen werden.

<sup>23</sup><http://hpd.de/node/13945> oder umfangreicher in Carsten Frerks Standardwerk für Deutschland „Violettbuch Kirchenfinanzierung“, Aschaffenburg, 2010; für Österreich ganz aktuell mit Christoph Baumgarten in "Gottes Werk und unser Beitrag – Kirchenfinanzierung in Österreich", Wien, 2012

– einzelne Teile insb. das allgemeine Arbeitsrecht betreffend – nicht mehr benennen und ansprechen dürfen sollte, wenn es hier einer Kurskorrektur bedürfte; wenn hier Bedenken aus skeptisch-strategischer Denkrichtung heraus gegenüber einer zunehmend kritischeren Einstellung in dem Punkt vorliegen, zeigt dies eigentlich nur, wie weit der Einfluss der Hierarchieebenen hierbei auch subtil wirksam ist.

Unser Kritikpunkt als AKS ist ja insbesondere aber der, dass hier das **kirchliche** (!) Arbeitsrecht angewendet wird, obwohl der Großteil (bis eben zu 100% wie im Fall in Königswinter<sup>24</sup>, wo die Stadt den kirchlichen Träger nach Entlassung einer beliebten Erzieherin wegen 'Ehebruchs' wiederum kündigte<sup>25</sup>) doch letztlich vom Staat (mit allg. Steuermitteln) getragen wird, wo somit auch allg. **staatliches** Arbeitsrecht gelten sollte; ähnliches wird aktuell eben in Neu-Ulm diskutiert/gefordert<sup>26</sup>.

Es geht uns als AKS insofern nicht darum, dass kirchl. Arbeitgeber nicht mehr weiterhin (natürlich!) Träger sein sollen/dürfen, sondern dass diese Arbeitgeber 'im Subsidiaritätsprinzip' die gleichen Tendenzschutzrechte wie andere (AWO etc.)<sup>27</sup> ausüben können sollen, welche aber nicht in den Bereich der persönlichen Lebensführung hinein reichen, und eben nicht mehr.

Auf das Argument, dass es einzelne Bereiche geben mag, in denen der Anteil kirchlicher Finanzierung weitaus größer ist als 5-10% (so etwa vielleicht z.B. bei Bahnhofsmissionen, Einrichtungen im Flüchtlingsbereich oder ähnlichem, die sonst nicht staatlich in entsprechendem Umfang steuermittel-refinanziert würden), so ist dem entgegenzuhalten, dass eben der größte und damit repräsentative Bereich – nämlich der Großteil der Krankenhäuser/Kliniken und der Kindertagesstätten, der auch zahlenmässig sowohl an Finanzierung als auch an Beschäftigtenanzahl den Hauptanteil abdeckt, eben nicht diesen Bereich ausmacht<sup>28</sup>; insofern erscheint uns auch die 'Zuspitzung' legitim, insb. da der 'Normalbürger' hier eher noch überrascht von der Tatsache ausgeht, dass seine Kirchensteuer in Krankenpflege und Kinderbetreuung sowie Sozialfürsorge 'gut angelegt' sei. Vielen, die nicht im pflegerischen/sozialen Bereich arbeiten, ist zweifelsohne gar nicht bewusst, dass die allermeisten Sozialleistungen eben doch staatlich finanziert werden und somit eben nicht nur die Kirchensteuer hier im großen Massstab nicht in den sozialen Bereich fließt, sondern zusätzlich auch noch allg. Staatskirchenleistungen<sup>29</sup>, z.B. für Personalfinanzierung noch extra an die Kirchen fließen<sup>30</sup>.

Dass die Mitglieder des AKS sich ebenso aus ihrem Selbstverständnis am Aufgreifen anderer wichtiger konflikthafter Themen beteiligen würden/werden, wenn es um die mangelnde (Unter-)Finanzierung im sozialen Bereich in den vielen (weniger 'politisch-relevanten') Arbeitsfeldern seitens der staatlichen Seite angeht, so dass hier überhaupt oft erst Eigenmittel von kirchlichen oder privaten Trägern erforderlich werden, oder aber andererseits, wenn etwa

---

<sup>24</sup><http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/katholische-kirche-kuendigt-kindergaertnerin-kommune-kuendigt-kirche-a-823317.html> und <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/allg/kirche.html>

<sup>25</sup><http://www.general-anzeiger-bonn.de/lokales/region/Nach-Entlassung-der-Kiga-Leiterin-Stadt-Koenigswinter-kuendigt-der-Kirche-article720366.html>

<sup>26</sup><http://www.augsburger-allgemeine.de/neu-ulm/Gruene-wollen-der-Kirche-den-Geldhahn-zudrehen-id21861551.html>

<sup>27</sup>Unterschied zwischen § 118 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, das für AWO, Parteien, Zeitungen etc. als allgemeine Tendenzbetriebe gilt im Gegensatz zu § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz für Kirchen und Weltanschauungen

<sup>28</sup>Carsten Frek in „Caritas und Diakonie in Deutschland“, Aschaffenburg, 2012

<sup>29</sup>Johann-Albrecht Haupt „Staatsleistungen an die Kirchen – ein obsoletes Privileg“ in „Grundrechte-Report 2012“, Frankfurt am Main, 2012

<sup>30</sup><http://hpd.de/node/13945> oder umfangreicher in Carsten Frerks Standardwerk für Deutschland „Violettbuch Kirchenfinanzierung“, Aschaffenburg, 2010; für Österreich ganz aktuell mit Christoph Baumgarten in "Gottes Werk und unser Beitrag – Kirchenfinanzierung in Österreich", Wien, 2012

missbräuchliche Ausübung bei privaten Anbietern oder Dumpinglohnarbeit bei freien Trägern stattfindet, versteht sich von selbst.

### **Frage 7: Spielt die Religionszugehörigkeit des Klientels eine Rolle?**

Wir denken, dass die Pluralität der Angebote und Träger auch die gesamt-gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln sollte und damit den Bedürfnissen der NutzerInnen dieser Angebote und Leistungen Rechnung getragen werden sollte. Dafür spielt aber die Religionszugehörigkeit der Arbeitnehmer in diesen Betrieben keine Rolle, denn die Tätigkeiten, die bei einem Arbeitgeber im Leistungskatalog sind es, auf die es ankommt. Und diese können und sollten natürlich von jedem/r Arbeitnehmer/in gleich ausgeübt werden. Im Gegenteil kann das Gleichheitsgebot bei der Einstellung/ Bewerbungspraxis auch als Korrektiv für allzu tendenziöse Praktiken gesehen werden, welche die ebenso pluralen Nutzer/innen-Interessen in den Blick nimmt – ganz entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip. Auch darf die Religionszugehörigkeit des Klientels an sich keine Rolle über die Einstellungspraxis spielen, da es hier auch um die Vermeidung negativer Diskriminierung bezüglich der Arbeitnehmer/innen geht; dies widerspräche auch dem allgemeinen Gleichheits- und Gleichberechtigungsgebot<sup>31</sup>.

### **Frage 8: Muss man zwischen Diakonie und Katholischen Trägern nicht differenzieren?**

Ja, das legt die alltägliche Praxis ganz zweifelsfrei nahe (siehe Praxisbsp. in Frage 1), aber auch innerhalb der Kirchen gibt es große Unterschiede, die es für uns nicht generell legitimieren zu sagen, dies ist ein guter Arbeitgeber und jenes der schlechte: Es gibt explizit auch gute kath. Arbeitgeber ebenso wie es negative (gerade aufgrund der Vielfalt innerhalb und außerhalb der EKD) gibt, die ebenfalls in Bewerbungen nicht diskriminierungsfrei einstellen oder im Alltag nicht zielgruppen-übergreifend arbeiten, so z.B. manche evangelikale Anbieter<sup>32</sup>. – Aber wie gesagt, es geht uns hier eben nicht um die spezifischen Einzelfälle, sondern um eine grundsätzliche Änderung und Anpassung des Rechts, das dann für alle (!) kirchlichen Träger gelten soll. Es kann eben für die Arbeitnehmer/innen auch nicht sein, dass sie sich vorab über ihren Arbeitgeber in diesem Punkt aktiv informieren müssen, ob er in der Praxis genau so diese Rechte anwendet oder eben nicht, oder ob sich dies später vielleicht ändern kann. Und schliesslich gilt die AcK-Klausel (Zugehörigkeit zu christlicher Gemeinschaft) eben auch bei Bewerbungen für Diakonie-Betriebe, weswegen wir hier in unserem Schreiben allgemein nur von 'kirchlichen Arbeitgebern' sprechen.

Zu guter Letzt ist eben festzustellen, dass sich die Situation bei Diakonie/Evang. Träger in punkto Nicht-Diskriminierung bei der Lebensführung zwar tatsächlich im großen Ganzen besser darstellt, dafür sind sie jedoch beim Thema Lohndumping leider gegenüber den katholischen Trägern/Caritas führend<sup>33</sup>, was es für den einzelnen Beschäftigten insgesamt nicht unbedingt besser macht, wie die Böckler-Studie feststellte<sup>34</sup> und Ver.di dies aktuell im

---

<sup>31</sup>Download der „Vereinbarung für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt“ des Personal- und Organisationsreferates und des Gesamtpersonalrates der Landeshauptstadt München unter <http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Presseservice/Archiv/2007-f/Antidiskriminierungsvereinbarung-2007f.html>

<sup>32</sup>[http://christliche-teestube.foreking.com/t3493-stadt\\_verweigert\\_evangelikaler\\_gemeinde\\_die\\_foerderung.html](http://christliche-teestube.foreking.com/t3493-stadt_verweigert_evangelikaler_gemeinde_die_foerderung.html)

<sup>33</sup>Roland Ebert „Dritter Weg und christliche Lohndrückerei – Outsourcing und Werkverträge in der Dienstgemeinschaft“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg bzw. Dr. Till Müller-Heidelberg „Streik in der Kirche?“ in Grundrechte-Report 2012, Frankfurt am Main, 2012

<sup>34</sup>[http://www.boeckler.de/38555\\_40601.htm](http://www.boeckler.de/38555_40601.htm) sowie [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2011-487-3-1.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-487-3-1.pdf) und [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2011-487-3-2.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-487-3-2.pdf)

Juli 2012 gegenüber den kirchlichen Arbeitgebern und dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)<sup>35</sup> anprangerte<sup>36</sup>.

Ein grundlegender Unterschied ist hier aber möglicherweise doch der besser ausgeprägte demokratische Faktor an der evang. Kirche, der eben Revisionen solcher Missstände wie bei der Leiharbeit prinzipiell möglich werden lässt<sup>37</sup>, insofern ein entsprechendes Problembewusstsein und politische Mehrheiten innerhalb der Synode vorhanden sind – dieser Faktor ist jedoch aus strukturellen Gründen bei der kath. Kirche weiterhin nicht vorhanden und eine Entwicklung dahin auch nicht sichtbar.

### **Frage 9: Ist eine Zugehörigkeit zur Kirche nicht legitim – wie bei Tendenzbetrieben?**

Man muss in diesem Punkt prinzipiell unterscheiden – ein Pressesprecher eines kirchl. Trägers könnte analog dem 'Verkündigungsauftrag' von Priestern, Diakonen, etc. durchaus besonderen Loyalitätsobliegenheiten unterliegen, dies ist aber für den allergrößten Teil der Arbeitnehmer/innen, nämlich Krankenschwestern, Pfleger, Sozialarbeiter/innen oder gar für Reinigungsdienste oder Hausmeister nicht der Fall...<sup>38</sup>. Es geht in diesen Arbeitsfeldern eben um keinen 'Verkündigungsauftrag', zumindest wenn man seinen Arbeitsauftrag ernst nimmt. Und wo er rein formell 'in die praktische Tätigkeit' mit einfließen soll, so kann dies für diese Bereiche nicht von oben verordnet werden, oder aber die Umsetzung wird in der Praxis dann doch nicht zu ernst betrieben, doch de facto gibt es natürlich wohl auch Unterschiede zwischen verschiedenen Einrichtungen und Trägern.

Das Problem in diesem Punkt ist wiederum die zugrunde gelegte Abhängigkeit von leitenden Mitarbeiter/innen und Arbeitnehmer/innen, wenn es zum Ernstfall in den Loyalitätsobliegenheiten aufgrund des impliziten wahrgenommen oder nicht oder falsch wahrgenommenen 'Verkündigungsauftrag' kommt – etwas anderes ist es sicherlich, wenn der kath. Träger prinzipiell sich wie bei der Schwangerenkonfliktberatung am Beispiel von Donum Vitae dazu entscheidet, eine Dienstleistung aus 'verkündigungsbedingten' Gründen nicht mehr anzubieten. Für dagegen eindeutig tendenziöse Arbeitsfelder, wie das z.B. ein Pressesprecher sein könnte, bleibt auch im bisherigen allgemeinen Tendenzschutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz wie bei der AWO der Betriebsschutz erhalten<sup>39</sup>.

---

<sup>35</sup><http://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++7e839dc8-bb85-11e1-7995-0019b9e321cd>

<sup>36</sup>Vgl. Veranstaltung zur bayerischen Aktionswoche „Streikrecht im Kirchenbereich“ zum Münchner MAV-Infotreff vom 17.07.2012, ver.di-Bezirk München, Fachbereich 3, München 2012

Ver.di Bezirk München „Medieninformation – Gleiches Arbeits- und Tarifrecht für alle Beschäftigten: Streikrecht auch in kirchlichen Einrichtungen“, Nr. 27/2012, München, 2012

Ver.di Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen „Informationen für die Beschäftigten der Kirchen,

Diakonie und Caritas - Aktionstage 'Streikrecht ist Grundrecht' Es geht um die Rechte der Beschäftigten“ Juli 2012,

München, 2012 sowie [http://streikrecht-ist-grundrecht.de/sites/streikrecht-ist-grundrecht.de/files/KI\\_19\\_Herbst\\_2012.pdf](http://streikrecht-ist-grundrecht.de/sites/streikrecht-ist-grundrecht.de/files/KI_19_Herbst_2012.pdf)

Ver.di Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen „Informationen für die Beschäftigten der Kirchen,

Diakonie und Caritas – Auf Augenhöhe? Tarifverträge, Streikrecht, 'Dritter Weg“ Juli 2012, München, 2012

Ver.di Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen Bund „Kirchen.info – Lohndumping bei Caritas und

Co.“, Nr. 18, Frühjahr 2012, Berlin 2012

<sup>37</sup>Roland Ebert „Dritter Weg und christliche Lohndrückerei – Outsourcing und Werkverträge in der Dienstgemeinschaft“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg, 2012

<sup>38</sup><http://www.ftd.de/politik/deutschland/:stellung-der-kirche-mit-glauben-ist-kein-staat-zu-machen/70073520.html>

<sup>39</sup>Unterschied zwischen § 118 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, das für AWO, Parteien, Zeitungen etc. als allgemeine Tendenzbetriebe gilt im Gegensatz zu § 118 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz für Kirchen und Weltanschauungen

**Frage 10: Zählt nicht das strategische Element, weil die Soziale Arbeit oft stark auch von kirchlichen Trägern abhängig ist bzw. sich als Dialogpartner nicht disqualifizieren sollte?**

Aus unserer Sicht her sollte sowohl vom Grundrechtsgedanken aus und auch vom Einsatz für die eher Schwachen, Abhängigen und bedürftigen Mitglieder der Gesellschaft her dieses strategische Argument hier prinzipiell nicht gelten. Dies könnte natürlich auch bedeuten bzw. gäbe sicher ebenfalls auch die Möglichkeit, sich künftig als Soziale Arbeit von diesen Einflussfaktoren unabhängiger zu machen bzw. dies auch notfalls mit in Kauf zu nehmen und somit auch weiterhin selbständig und unabhängig als Gesprächspartner mit auftreten zu können wie dies Gewerkschaften und Berufsverbände mittlerweile oft schon selbstverständlich tun und für sich in Anspruch nehmen.

Umgekehrt gilt vielleicht eben das Argument hingegen, dass gerade die einzelnen Vertreter der Sozialen Arbeit für sich und ihre Kolleg/innen dafür eintreten sollten und auch müssten, hier gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer/innen herbeizuführen – will sie die Entwicklung nicht allein den großen politischen Vertretern der Gewerkschaften oder Arbeitnehmerflügeln der Parteien überlassen, die sich vielfach z.B. auf Gewerkschafts- oder Parteimitgliedschaften ausrichten und dafür aktuell eigentlich nur Lorbeeren (sprich Mitgliedschaften und positives Feedback seitens der Betroffenen) ernten können, unabhängig davon wohin und wie schnell sich die Rechtslage hierbei entwickelt.

Das zweite Argument jedoch, auch künftig eher als Dialogpartner auftreten zu können, erscheint mir als relevanter, wobei sich auch hier die Frage stellt, ob man sich davon leiten lassen sollte – oder ob man nicht quasi im biblischen Sinne von einem Dialogpartner erwarten können sollte, dass, wenn er einen 'Splitter im Auge seines Bruders sieht', er ihn darauf hinweisen sollte und man dann auch erwarten können sollte, dass dies nicht negative Konsequenzen zu Folge haben könnte. Dass dies eventuell doch zu befürchten stände, aber dies kann von uns nicht beurteilt werden, weist aus unserer Sicht darauf hin, dass die Strategie einer mehr systeminternen Kritik eher auf schwachem Boden steht. Dies muss die Soziale Arbeit auf ihren Ebenen auch weiter zum Thema machen.

Ein Aspekt, der für eine intensive Beteiligung am bereits aufgrund des über Gewerkschaften, die GerDiA-Studie und das zu erwartende BAG-Urteil am 20.11.2012 angelaufenen Prozess der Debatte spricht, ist die oben angeführte selbständige und unabhängige Aufstellung in einem wichtigen Feld der Sozialen Arbeit, sowohl was die Anzahl ihrer potentiell betroffenen Angehörigen mit 1,3 Mio. Arbeitnehmer/innen angeht als auch eine zukunftsfähige Positionierung für ihre Berufskolleg-Innen im Sinne eines Eintretens für deren elementare und legitime Grundrechte.

Die Beteiligung an einem möglichst breiten Bündnis mit den anderen Gewerkschaften, der Fachschaft der Hochschule für Soziale Arbeit Pasing und dem AKS bietet hier möglicherweise eine Perspektive, die auch einen weiteren dialogischen und kooperativen Kurs, wie in dem geplanten Austausch im Herbst/Winter 2012 am besten mit Vertreter/innen der kirchlichen Arbeitgeber durchaus möglich werden lässt.

**Frage 11: Brauchen die Soziale Arbeit die kirchlichen Arbeitgeber nicht auch in inhaltlichen Fragen, z.B. Berufsgesetz?**

Dass wir Unterstützung in vielen wichtigen inhaltlichen Themenfeldern von möglichst breiten Bündnispartner/innen brauchen, ja selbstverständlich, aber darf und sollte umgekehrt denn diese vom Wohlwollen abhängig sein? Geht es denn einem jeweiligen kirchlichen Träger

bzw. Arbeitgeber dann wirklich um das inhaltliche bzw. müsste er denn nicht gerade aus Eigeninteresse auch weiterhin an einem Berufsgesetz interessiert sein? Oder bringen kirchliche, öffentliche und private Träger nicht vielleicht ganz eigene Interessen in ein Berufsgesetz mit ein!?

Umgekehrt gefragt, was nutzt ein Berufsgesetz, wenn gleichzeitig grundlegende Rechte für einen Teil der Beschäftigten nicht gelten bzw. diese ihre eigenen legitimen Rechte (Streikrecht, verfasstes Recht innerhalb der Mitarbeitervertretungen) nicht mal in allen Konsequenzen (Streik) einfordern können? Wäre man als gefestigte Einheit mit gleichen Rechten gemeinsam nicht insgesamt stärker und könnte dann auch besser mit einer Stimme für eigene Anliegen, z.B. ein Berufsgesetz sprechen? Und schliesslich aktuell dazu noch eine Schlüsselfrage, wie stark sind wir aktuell realistisch, dass wir dies auch gut durchsetzen können? Weiterhin auch die sicher noch zu klärende Frage, was würde ein eigener Sozialtarifvertrag (AWO, Kirchen, etc.) in diesem Bereich bezüglich unserer angesprochenen Kritikpunkte bringen!?

**Frage 12: Wenn die Grundordnung des kirchlichen Dienstes künftig im eigenen Arbeitsbereich noch genauer angewandt werden soll, müssen wir dann eine Veränderung, eine Öffnung nicht noch stärker im Dialog anstreben?**

Auch dazu noch mal die Grundfrage, hat dies überhaupt angesichts der beschriebenen Einschätzung der Situation und der bisherigen Erfahrungen einen Sinn? Siehe hierzu oben (siehe Frage 2)

die Ausführungen zur demokratisch-/dialogischen Struktur: Selbst wenn sich einzelne Arbeitgeber, Bischöfe, leitende Mitarbeiter/innen etc. dem wohlwollend öffnen, so sorgt letztlich eben doch die hierarchische Struktur dafür, dass dieses eben nicht gelingen kann. Eine dialogische Öffnung oder Veränderung benötigt immer auch eine entsprechende Motivation und einen entsprechenden Willen dazu, welcher aktuell, wie durch die aktualisierten Ausführungen zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes sichtbar wird, nicht realistisch absehbar ist.

Wenn aber eine dialogische Kritik nicht möglich ist, (dies setzt eben die entsprechende Haltung auch auf der gegenüberliegenden Seite voraus), so bleibt nur ein eher konfliktiver, öffentlichkeits-erzeugender Kurs (mit legitimem Machtgebrauch seiner Mittel in Artikulations-/Organisations-macht), wie ihn der AKS anstoßen möchte, der aber gleichzeitig doch auch einen gesprächsoffenen Dialog sucht sowie einen konstruktiv-kritischen Austausch im weiteren Verlauf, in dem die vielen Mitgliedsverbände und Organisationsformen wie Berufsverbände, Trägerverbände, etc. als traditionell wichtige Brückenbauer zwischen unterschiedlichen Interessen und durch ihre besondere Historie mit den kirchlichen Arbeitgebern und ihre Kontakte weiterhin eine wichtige Rolle zur Veränderung in diesem Bereich spielen können und einbringen kann.

**Frage 13: Geht uns die Thematik denn überhaupt etwas an? Ist nicht jeder selber dafür verantwortlich, wo und unter welchen Bedingungen er arbeitet?**

Als persönliche Meinung muss man diese Einstellung, die ja sicherlich aus den individuellen Erfahrungen/Begründungen für diese Haltung resultiert, im Einzelnen sicherlich gelten lassen. Auch der Autor selbst hat sich durchaus persönlich bewusst dagegen entschieden, möglicherweise durch das Eingehen eines Arbeitsvertrags bei einem kirchlichen Arbeitgeber ein erzwungenes 'Versteckspielen' bezüglich persönlicher Lebenssituation oder eine potentielle Abhängigkeit einzugehen.

Trotzdem hat auf die allgemeine Situation betrachtet nicht jeder die Möglichkeit, dies in freier Wahl so zu entscheiden, sei es, weil es regional bezogen große Unterschiede an Anteilen kirchl. Arbeitgeber gibt; nicht überall kann man deswegen, wie dies eben gerade auch in Großstädten mit unterschiedlichen Konfessionsbezügen oder auch religionsdistanzierten Anteilen der Fall ist, nur von Wahlfreiheit sprechen. Gerade auch auf dem Land mögen dabei auch wohnort-/familienspezifische Kriterien eine Rolle spielen, in welchem Bereich es Arbeitsmöglichkeiten mobil und mit Kinderbetreuung kombinierbar erreichbar gibt, als auch, in welchen Arbeitsfeldern kirchliche Arbeitsplätze für Arbeitnehmer/innen mit spezialisierten Berufsvorerfahrungen vorhanden sind.

Schließlich ist als Faktor auch noch zu bedenken, dass sich sowohl die individuelle Lebens- und Glaubenssituation ändern kann – gerade auch christlich gebundene Mitarbeiter/innen werden durch die Problematik besonders getroffen, wenn sie aus persönlichen Lebensentwicklungen in eine solche Auseinandersetzung mit 'ihrem' Arbeitgeber gezogen werden; ebenso kann sich auch die Arbeitsituation als solche, welche vielleicht einmal bewusst wegen ihrer toleranten und fairen Umgangsweise gewählt wurde, durch einen Personalwechsel beim Arbeitgeber, einen anderen Vorgesetzten oder Trägerwechsel jederzeit unvorhergesehen verändern. Welche individuellen Gründe auch immer für die Wahl seines Arbeitgebers persönlich relevant waren, so sollten diese aus unserer Sicht jederzeit auch als solche respektiert werden.

Zu guter Letzt sollte uns als Berufskolleg/innen in der Sozialen Arbeit aber insgesamt weniger die individuelle Situation als vielmehr die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Debatte zur derzeitigen Struktur und aktuellem Stand kirchlichen Arbeitsrechts und deren personenbezogene, aber auch strukturelle Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/innen und unseren Berufsstand beschäftigen und wir somit auch als Vertretung eben für die, die nicht für sich selbst sprechen können oder sich dies nicht trauen, da sie tatsächlich auch Repressalien im Zweifelsfall befürchten müssten, agieren und einstehen.

***In diesem Sinne regt der AKS dazu zur weiteren Beschäftigung mit der Thematik am konkreten Beispiel der Stadtratsanfrage durch die Fraktionen der Parteien an, um eine entsprechende Veränderung in der Einstellungs- und Bewerbungspraxis zu erzielen, sei es über eine entsprechende Verpflichtung der Träger selbst oder aber über eine entsprechende Handhabung seitens der Stadt, und bietet über das angedachte breite Bündnis in der Debatte die weitere Möglichkeit der Beteiligung und der weitergehenden Positionierung im Rahmen einer kommenden gemeinsamen Veranstaltung, an der sich dann hoffentlich der notwendige innerkirchliche Umdenkprozess anschließen wird und somit die Grundrechte der Berufskolleg/innen umgesetzt werden können.***

Literaturhinweise:

Berger David „Der heilige Schein“, Berlin 2010

BISS-Bürger In Sozialen Schwierigkeiten „Sich selbst am nächsten – Kirchen behandeln ihre Angestellten schlecht“ in BISS-Titelthema „Ohne Rechte“, Ausgabe vom Nov 2010, München 2010

Dahme Heinz-Jürgen, Kühnlein Gertrud, Stefaniak Anna, Wohlfahrt Norbert „Leiharbeit und Ausgliederung in diaknischen Sozialunternehmen: Der 'Dritte Weg' zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität. Endbericht eines Projekts für die Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2012, Berlin, 2012

Diesseits-Magazin „Anständig arbeiten“, 26. Jahrgang Nr. 100, 3/2012, Berlin 2012

Ebert Roland Ebert in „Dritter Weg und christliche Lohndrückerei – Outsourcing und Werkverträge in der Dienstgemeinschaft“ in MIZ 1/2012, Aschaffenburg

Frerk Carsten „Caritas und Diakonie in Deutschland“, Aschaffenburg, 2012

Frerk Carsten „Violettbuch Kirchenfinanzierung – Wie der Staat die Kirchen finanziert“, Aschaffenburg, 2010

Frerk Carsten und Christoph Baumgarten in "Gottes Werk und unser Beitrag – Kirchenfinanzierung in Österreich", Wien, 2012

Grundrechte-Report, Hrsg. T. Müller-Heidelberg, E. Steven, M. Pelzer, M. Heiming, H. Fechner, R. Gössner, U. Engelfried, M. Küster „Grundrechte-Report – Zur Lage der Bürger- und Menschenrechte in Deutschland“, Frankfurt am Main, 2012

Haupt Johann-Albrecht „Staatsleistungen an die Kirchen – ein obsoletes Privileg“ in „Grundrechte-Report 2012“, Frankfurt am Main, 2012

Hummitzsch Thomas in „Anständig arbeiten!“ im diesseits-Magazin, 26. Jahrgang Nr. 100, 3/2012, Berlin 2012

Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat und Gesamtpersonalrat „Vereinbarung für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt“, München, 2005

Kreß Hartmut „Ethik der Rechtsordnung“, Stuttgart 2012

MIZ 1/2012 „Schwerpunktthema – Streitfall kirchliches Arbeitsrecht“, Aschaffenburg, 2012

Müller-Heidelberg Dr. Till „Streik in der Kirche?“ in Grundrechte-Report 2012, Frankfurt am Main, 2012

Stadtratsfraktion Bündnis90/Grüne und Rosa Liste „Antrag zur gendersensiblen Mittel-, Auftrags- und Zuschussvergabe“ vom 29.08.2012 (Rathausumschau der Stadt München)

Ver.di Bezirk München „Medieninformation – Gleiches Arbeits- und Tarifrecht für alle Beschäftigten: Streikrecht auch in kirchlichen Einrichtungen“, Nr. 27/2012, München, 2012

Ver.di Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen „Informationen für die Beschäftigten der Kirchen, Diakonie und Caritas - Aktionstage 'Streikrecht ist Grundrecht' Es geht um die Rechte der Beschäftigten“ Juli 2012, München 2012

Ver.di Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen „Informationen für die Beschäftigten der Kirchen, Diakonie und Caritas – Auf Augenhöhe? Tarifverträge, Streikrecht, 'Dritter Weg'“ Juli 2012, München, 2012

Ver.di Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen „Kirchen.info – Lohndumping bei Caritas und Co.“, Nr. 18, Frühjahr 2012, Berlin 2012