

<b>Antrag</b>	Vorlage-Nr: Öffentlichkeitsstatus: VO/2013/3335			
<b>Gleiche Rechte für MitarbeiterInnen in kirchlichen Arbeitsverhältnissen</b>				
Beratungsfolge:				
Gremium	Datum	Sitzungsart	Zuständigkeit	TOP-Nr.
Verwaltungsausschuss	12.11.2013	N	Vorberatung	9.2
Rat der Stadt Osnabrück	12.11.2012	Ö	Entscheidung	4.2

### **Beschluss:**

1. Der Rat der Stadt Osnabrück hält auch in Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft die Gewährleistung der vollen ArbeitnehmerInnenrechte sowie die Beschränkung des besonderen Tendenzschutzes auf den Bereich der religiösen Verkündigung für erforderlich. Deshalb fordert er den Bundesgesetzgeber auf, den § 9 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) entsprechend zu ändern und den § 118 Abs. 2 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) zu streichen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, mit den von der Stadt finanzierten kirchlichen Einrichtungen Gespräche zu führen, die zum Ziel haben, dass diese bis zu einer entsprechenden Gesetzesänderung freiwillig auf die derzeit noch bestehenden Sonderrechte im Umgang mit den bei ihnen Beschäftigten verzichten.
3. Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob bei künftigen Verträgen mit Einrichtungen/ externen Trägern (konfessionsgebunden und konfessionsneutral) Vereinbarungen bezüglich der arbeitsrechtlichen Regelungen der dort Beschäftigten getroffen werden können. Ziel dieser Vereinbarung soll die Gewährleistung der vollen ArbeitnehmerInnenrechte in allen von der Stadt finanzierten Einrichtungen sein.

### **Sachverhalt:**

Die beiden großen christlichen Kirchen sowie die Wohlfahrtsverbände in kirchlicher Trägerschaft wie Caritas und Diakonie übernehmen vielfältige Aufgaben im sozialen Bereich und in der Jugendhilfe. Sie unterhalten Krankenhäuser, Kindergärten, Schulen und vielfältige weitere soziale Einrichtungen - auch in Osnabrück. Hier gibt seit langem eine gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Stadt und den kirchlichen Trägern. In den kirchlichen Einrichtungen sind viele MitarbeiterInnen beschäftigt, die zum Wohle unserer Stadt hervorragende Arbeit leisten.

Für die beiden großen christlichen Kirchen und ihre Einrichtungen gelten besondere arbeitsrechtliche Regelungen. So hat hier das Betriebsverfassungsgesetz keine Gültigkeit (§ 118 Abs. 2 BetrVG). Auch gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nur bedingt (§ 9 AGG). Diese Sonderrechte haben für die davon betroffenen ca. 1,2 Millionen Beschäftigten teilweise gravierende Folgen. Ihnen ist z.B. das Streikrecht weitgehend versagt. Ein Austritt aus der Kirche führt in der Regel zur Kündigung. Beschäftigte katholischer Einrichtungen sind zudem gehalten, die Wert- und Moralvorstellungen des Arbeitgebers auch privat einzuhalten. Dadurch können z.B. Geschiedene, die erneut eine Partnerschaft eingehen, oder gleichgeschlechtlich lebende Beschäftigte, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft Verantwortung für ihre/n Partner/in übernehmen, entlassen werden.

Dieses Recht der Kirchen gilt auch dann, wenn die kirchlichen Einrichtungen ganz oder zu großen Teilen von staatlichen Stellen (Bund, Länder und/oder Kommunen) finanziert werden.

Wir sind uns bewusst, dass die Anwendung dieses besonderen Arbeitsrechts in Osnabrück sensibler gehandhabt wird, als in anderen Kommunen.

Gleichwohl sollte dieser Zustand aus mehreren Gründen möglichst schnell geändert werden:

- ÄrztInnen, AltenpflegerInnen, KindergärtnerInnen oder SchuldnerberaterInnen heilen Kranke, pflegen Alte, erziehen Kinder oder beraten verschuldete Menschen – wer der evangelischen oder katholischen Kirche nicht angehört, ist dadurch für diese Tätigkeiten ebenso wenig disqualifiziert wie Menschen, die ein zweites Mal heiraten oder in einer homosexuellen Partnerschaft leben.
- Viele Betroffene müssen potentiell ihr Privatleben vor ihrem Arbeitgeber verheimlichen.
- In den Einrichtungen der Kirche gibt es einen wachsenden Anteil von Menschen anderer Glaubensrichtungen oder kultureller Vorstellungen. Auch diese Menschen müssen in Einrichtungen, die im öffentlichen Interesse mit öffentlichen Mitteln arbeiten, ein entsprechendes, kultursensibles Angebot finden.
- In Sozialeinrichtungen, die weitgehend aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, müssen die Grundrechte, insbesondere Religions- und Weltanschauungsfreiheit, gewährleistet sein.

Zum Umfang der Aufgabenwahrnehmung der kirchlichen Träger und zum Ausmaß der betroffenen ArbeitnehmerInnen wird auf die Mitteilungsvorlage der Verwaltung VO/2012/1315 v. 3.7.2012 verwiesen.

Die derzeit gültige Rechtslage und Praxis wird insbesondere von vielen MitarbeiterInnen der kirchlichen Einrichtungen kritisiert. Aber auch viele Gläubige und kirchliche Institutionen fordern Änderungen; u.a. im September 2012 der Vorsitzende des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) sowie kürzlich die Konferenz der Diakonie der Region OS (NOZ v. 6.3.2013).

Inzwischen haben mehrere Gerichte den Betroffenen Recht gegeben (z.B. ArbG Aachen, BAG zum wiederverheirateten katholischen Geschiedenen, LAG Hamm und Hamburg, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, BAG zum Streikrecht). Es ist wenig zielführend, wenn sich die Betroffenen ihr Recht individuell erstreiten müssen. Eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen ist daher geboten (vgl. Beschluss Nr.1).

Bis dahin können freiwillige Vereinbarungen (vgl. Nr. 2) bzw. vertragliche Regelungen (vgl. Nr. 3 ) in OS für Abhilfe sorgen.

### **Beratungsergebnis:**

Mehrheitlich angenommen.