

Die Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände Deutschland versteht sich als Dachverband für acht Mitarbeitendenverbände der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Evangelischen Landeskirchen und der Diakonie. Diese beteiligen sich in Eigenverantwortung vor Ort schon seit Jahrzehnten erfolgreich an der Arbeitsrechtssetzung in den jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. in der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland. Sie setzen damit verbindliches Tarifrecht im sogenannten Dritten Weg.

Kirchliches Arbeitsrecht in Evangelischer Kirche und Diakonie garantiert hohe Tarifbindung

Kirchlich-diakonische Dienstgeber sind kirchengesetzlich verpflichtet, ausschließlich kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden.

Diese überdurchschnittlich hohe Tarifbindung wurde beispielsweise auch durch die **Konzertierte Aktion Pflege empirisch** und präzise **herausgearbeitet**. Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die eine Tarifbindung gilt, waren 2017 zB.:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	(Bund und Kommunen)	39.000
Tarifverträge des Arbeitgeberverbandes	AWO Deutschland e.V.	30.000
Tarifverträge der Bundestarifgemeinschaft	des Deutschen Roten Kreuzes e.V.	4.200
Arbeitsvertragsrichtlinien	Diakonie Deutschland	188.000
Arbeitsvertragsrichtlinien	Deutscher Caritasverband e.V.	156.000

Aufgrund einer **aktuellen Erhebung der Pflegekassen**, die von der **AOK am 07. Februar 2022 veröffentlicht** wurde, unterliegen aktuell deutlich weniger als ein Drittel aller Pflegeeinrichtungen in Deutschland überhaupt einer Tarifbindung. 70 Prozent dieses „guten“ Drittels unterliegen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die restlichen 30 Prozent sind an Haus- oder Flächentarifverträge gebunden.

Die Frage stellt sich nach den Folgen, falls diese kirchliche Tarifbindung durch welche Umstände auch immer aufgelöst werden sollte.

Kirchliches Arbeitsrecht mit beständig guten Arbeitsbedingungen

Die **Vergütungen** bewegen sich in aller Regel in den obersten 20 % aller im Branchenvergleich in der Sozialwirtschaft untersuchten Tarife. Im Bereich der Pflege ist das durch die Konzertierte Aktion Pflege im Detail untersucht und bestätigt worden, aber es trifft auch in den vielen anderen Feldern sozialer Arbeit zu.

Neben der Vergütungshöhe sind aber auch **Mantelregelungen** wie eine Jahressonderzahlung, Kinderzuschläge, eine zusätzliche kirchliche Altersversorgung und weitere Leistungen Bestandteile attraktiver diakonischer Tarife.

Diakonische Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer eher überdurchschnittlich Vergütungen, stellen daher eine „Leitwahrung“ im Vergleich mit anderen Anbietern am „Sozialmarkt“ dar. Gerade in der Diskussion um allgemeinverbindliche Tarifverträge wehren wir uns in dieser Hinsicht gegen Absenkungen genauso wie wir uns gegen Haustarife stellen, die der Qualität kirchlich-diakonischer Tarife des öfteren nicht gerecht werden.

Kirchliches Arbeitsrecht mit verbindlicher Mitbestimmung

Die durchaus bestehenden Abweichungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts im Vergleich mit dem staatlichen Recht sind nicht einheitlich als vorteilhaft oder nachteilig anzusehen, vgl. Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages vom 7. Juni 2012, WD 6 – 3000-053/12. So gibt es z.B. eine stärkere Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen im MVG im Vergleich zum BetrVG.

Der Wissenschaftliche Dienst hat in der o.g. Ausarbeitung festgestellt, dass „die festgestellten Unterschiede

[...] als nicht besonders schwerwiegend in Bezug auf eine effiziente Beteiligung der Mitarbeiter an betrieblichen Entscheidungen anzusehen“ sind. Es kann in der **Gesamtschau** festgehalten werden, dass das **kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht und das Betriebsverfassungsrecht im Prinzip gleichwertig** sind. Allerdings ist das Mitarbeitervertretungsrecht deutlich besser im kleinteiligen Bereich aufgestellt, z. B. gerade etwa bei Kirchengemeinden mit wenigen Beschäftigten. Eine des öfteren einseitige geforderte Übernahme des Betriebsverfassungsgesetzes macht deswegen unseres Erachtens keinen Sinn.

Seit 2012 wird in der Evangelischen Kirche und den diakonischen Einrichtungen Mitarbeitervertretungsrecht stetig weiterentwickelt. Die Entscheidungen in der Mitbestimmung sind verbindlich. Alleine das Kirchengericht, bzw. der Kirchengerichtshof kann die fehlende Zustimmung der MAV ersetzen. In allen Individualentscheidungen entscheidet dagegen das zuständige Arbeitsgericht.

Das **IAB hat am 19. Mai 2021 Zahlen veröffentlicht**, denen zufolge im Westen Deutschlands lediglich 8 % und im Osten lediglich 9 % der Betriebe einen Betriebsrat haben. Demgegenüber wurde 2021 festgestellt, dass die Anzahl der Unternehmen, die im diakonischen Bereich eine betriebliche Mitbestimmung haben, bei 96 % liegt. Im kirchlichen Bereich wird das kaum weniger sein.

Verbesserungsbedarf sehen wir im VKM-D gerade hinsichtlich der Unternehmensmitbestimmung und der Umsetzung der bestehenden Möglichkeiten innerhalb der Einrichtungen.

Arbeitsrechtssetzung in Parität und im Konsens

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden werden in einer besonderen Form der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung geregelt („**Dritter Weg**“), in der sich **paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen** – typischerweise für ein Bundesland – auf arbeitsrechtliche Regelungen verständigen, bzw. durch **kirchengemäße Tarifverträge, „Zweiter Weg“**, ebenfalls mit verbindlicher Schlichtung. Arbeitsrechtsregelungen zu entwickeln bedürfen eines relativ hohen Quorums. Zu einer Beschlussfassung ist die Zustimmung einiger Personen aus der Gegenseite erforderlich. Das bedarf durchgehend längerer Diskussionen (der kleine Nachteil in der Systematik), erwirkt jedoch fast durchgehend tragbare Kompromisse.

Die Formen der Arbeitsrechtssetzung im Dritten Weg und im kirchengemäßen Zweiten Weg als Regelungsmodelle, die den Arbeitskampf ausschließen, wurden zudem vom **Bundesarbeitsgericht im Jahr 2012 ausdrücklich bestätigt**

Die durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes von 2012 eingeforderte Parität ist sichergestellt durch die gleiche Anzahl von Personen auf jeder Kommissionsseite; durch Freistellungsregelungen; durch einen Kündigungsschutz und durch ein Budget beider Seiten zur Finanzierung von Beratungsleistungen oder durch die Begleitung eigener Jurist:innen für die Dienstnehmerseite.

Kirchenmitgliedschaft von Mitarbeitenden

Bei der Frage der Kirchenmitgliedschaft von Mitarbeitenden sind die Evangelische Kirche und die Diakonie offen. Sie haben in den letzten Jahren bereits deutliche Veränderungen realisiert (Loyalitätsrichtlinie). Die nunmehr geltenden Regelungen mit gestuftem Anforderungsprofil sehen vor, dass Menschen, die keiner christlichen Kirche angehören, zur beruflichen Mitarbeit in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen aufgefordert werden, **denn eine Kirchenmitgliedschaft ist für sehr viele Stellen gerade keine notwendige Voraussetzung mehr.**

Bei bestimmten Positionen allerdings, insbesondere wo es um **die kirchliche Prägung, das evangelische bzw. christliche Profil der Einrichtung geht**, halten wir es für unerlässlich, dass dort Menschen arbeiten, die

einer evangelischen bzw. christlichen Kirche angehören. Wir wollen eine Diakonie, bei der dort Diakonie drin ist, wo Diakonie draufsteht. Eine Diakonie, bei der es keinen Mitarbeitenden mehr gäbe, der Kirchenmitglied ist, halten wir nicht für vorstellbar.

Natürlich gibt es dafür nachvollziehbare und von Kirche und Diakonie **zu plausibilisierende Kriterien**. Abgesehen von den Bereichen Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung und Dienststellenleitung, in denen wir das generell für erforderlich halten, sind die Abwägungen für alle übrigen Aufgaben im Einzelfall vorzunehmen und dann auch so kompliziert wie Einzelfallabwägungen eben sind. Wir sind für transparente Entscheidungen, wenden uns allerdings durchaus dagegen, dass letztlich das Bundesarbeitsgericht darüber entscheidet, wer kirchlicher Mitarbeitender ist und wer nicht.

Nichtchristen können eingestellt werden, sofern das mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist. Das halten wir in der Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände für sachgerecht, nicht willkürlich und für eine Regelung mit Augenmaß.

Fazit:

Die Vereinigung sieht das kirchlich-diakonische Arbeitsrecht im Fluss. Es wird laufend überarbeitet und es ist in den letzten 10 Jahren deutlich reformiert worden.

Wir sind offen, aber wir wollen keine tarifliche Angleichung nach unten. Wir erwarten Sensibilität hinsichtlich der Diskussion, das kirchliche Arbeitsrecht angleichen zu wollen. Wir sehen durchaus die Vorteile des kirchlichen Arbeitsrechtes, mit deren Hintergrund man mit der gleichen Intensität fragen könnte, wo sich das weltliche Arbeitsrecht an das kirchliche (spezifisch evangelische) Arbeitsrecht (z.B. in der Arbeitsrechtssetzung) anzugleichen habe. Kreative Lösungen bleiben im „weltlichen Arbeitsrecht“ zu oft aus. Es scheint oft mehr darum zu gehen, die Muskeln spielen zu lassen. Wir sehen die Mitarbeitenden im Vordergrund, die sich tagtäglich in Kirche und Diakonie für andere einsetzen und erwarten, dass der Staat seine föderalen Mittel zur Unterstützung der Subsidiarität der Wohlfahrtsverbände einsetzt und weiterhin nicht nur den Konkurrenzgedanken hinsichtlich freier Träger zur Gewinnmaximierung unterstützt.

Wir wollen in einem Staat leben, der das Spiel und die Diversität freier Träger schätzt und fördert; ein Staat der sich insoweit selbst zurücknimmt, als er von einem Grundverständnis der Subsidiarität ausgeht; ein Staat, der weiß, dass gerade der freiheitliche, säkulare Staat von Voraussetzungen lebt, die er nicht selbst erstellen und garantieren kann.