

Arbeitsrecht in kirchlichen Betrieben

Klarstellung zu einer Rechtfertigungsschrift der EKD

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di
Fachbereich Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrtsverbände,
Kirchen**

September 2011

1.

Vorbemerkung

Im Mai 2011 hat das Kirchenamt der Evangelischen Kirche (EKD) in einer umfassenden Veröffentlichung „**Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie**“ versucht das kirchliche Sonderarbeitsrecht zu rechtfertigen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di nimmt wie folgt Stellung.

(Die Ziffern hinter den Überschriften beziehen sich auf die Nummerierung in der EKD Schrift)
Die Feststellung zu Beginn, dass

„über die Arbeitsbedingungen und die rechtliche Situation kirchlicher und diakonischer Mitarbeiter in den Medien und der Politik zum Teil rechtliche und tatsächliche Aussagen getroffen werden, die einer Korrektur bedürfen lässt den Schluss zu, dass zumindest Teile der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie die seit geraumer Zeit stattfindende Diskussion in der Öffentlichkeit zu diesem Themenkomplex als gerechtfertigt ansehen. Das begrüßen wir ausdrücklich. Wir fordern die EKD und ihre Diakonie auf, ergebnisorientiert den Dialog zum kirchlichen Arbeitsrecht zu beginnen.

2.

Konzept Dienstgemeinschaft(1) grenzt aus

Aus der veröffentlichten Meinung des Kirchenamtes der EKD zum kirchlichen Sonderarbeitsrecht strömt der Geist des vorletzten Jahrhunderts. Wieder einmal begegnet uns das theologisch wie rechtlich höchstfragwürdige Konzept der Dienstgemeinschaft. Dieser schillernde „Abgrenzungsbegriff“ (Lührs,2006) wird immer in Stellung gebracht, wenn es darum geht, zumindest längst allgemein anerkannte Mitbestimmungs- und Grundrechte in weltlichen Betrieben und Unternehmen für kirchliche Einrichtungen abzuwehren. Hinzu kommt der gebetsmühlenhafte Hinweis auf die **verfassungsrechtliche Sonderstellung(2)** der Kirchen, der es diesen erlaube die Rechte der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der Interessenvertretungen und einzelner Arbeitnehmer massiv einzuschränken. Genau hiergegen richten sich seit Jahren die Bemühungen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der Zusammenschlüsse von Mitarbeitervertretungen, ein Mindestmaß an demokratischen Rechten, die in der außerkirchlichen Arbeitswelt anerkannt sind, für die weit über eine Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Betrieben und Unternehmen zur Geltung bringen.

Insoweit halten wir die Interpretation des Kirchenamtes zur verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen und ihrer Einrichtungen und den daraus sich ergebende Nachteile für weit überdehnt.

Das Kirchenamt bezieht sich in seinen Ausführungen sehr auf die innere Gemeinsamkeit von ev. Kirche und Diakonie. Dies mag im Sinne einer lupenreinen theologischen Lehre korrekt sein, entspricht aber nicht mehr der harten Wirklichkeit. Die **450 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** der Diakonie sind zu einem hohen Anteil ArbeitnehmerInnen in großen Sozialkonzernen und Betrieben, die im Wettbewerb auf dem Sozial- und Gesundheitsmarkt bestehen müssen. Das Kronenkreuz der Diakonie weht als Fahne vor der Tür, in den Satzungen ist die Zugehörigkeit zur Diakonie verankert, aber in Form und Inhalt agieren Diakoniebetriebe wie normale, betriebswirtschaftlich geführte Unternehmen im Wettbewerb mit anderen. Arbeitgeberzusammenschlüsse wie der Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD), die derzeit mittlerweile 350 000 Menschen in ihren Betrieben beschäftigen und bis vor kurzem Mitglied im Bundesverband der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) war, belegen unseres Erachtens die Haltlosigkeit der Berufung

auf einen kirchlichen Sonderstatus. *„Die Realisierung zukunftsfähiger Arbeits- und Entgeltbedingungen im Dritten Weg ist ausschlaggebend für den Erhalt spezifisch christlicher Angebote am „Sozialmarkt“ und untermauert das kirchliche Profil der Diakonie und der Caritas“ so der VdDD (Infomagazin des VdDD 1/2011, Seite 29).* Der Verzicht auf Druckmittel wie Arbeitskampfmaßnahmen wird vom VdDD auf der gleichen Seite als zivilisatorischer Fortschritt gepriesen. Deutlicher kann nicht formuliert werden, dass der VdDD den Ausschluss von Druckmittel wie Arbeitskampfmaßnahmen, ausschließlich zu dem Zweck letztlich einseitig die Regeln in den Arbeitsbeziehungen der Sozialpartner zu bestimmen, als Wettbewerbsvorteil sieht und weiterhin nutzen will.

3.

Der „Dritte Weg“ als Ausdruck „kirchlichen Sozialpartnerschaft“ (3)

Immerhin, anerkennt die EKD Schrift eine Sozialpartnerschaft, welche ja im richtigen Leben zwischen Arbeitgebern und ihren Verbänden und den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften besteht, bzw. bestehen sollte. Diese sieht sie allerdings über den sogenannten Dritten Weg verwirklicht. Eine ziemliche Anmaßung. Mittlerweile wird auch vor den Gerichten zum Dritten Weg eine grundsätzliche Bewertung vorgenommen. Der Einfachheit halber seien an dieser Stelle die Arbeitsgerichte zitiert, die in bemerkenswerter Deutlichkeit den Dritten Weg als nicht vergleichbar mit dem Tarifvertragsweg im Sinne des Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) und dem Tarifvertragsgesetz bewertet haben.

Landesarbeitsgericht Hamm:

- Streikrecht ist ein Grundrecht, das für alle Arbeitnehmer/innen gilt-auch für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas. Ein genereller Ausschluss des Streikrechts in kirchlichen Einrichtungen ist unverhältnismäßig.
- Der Dritte Weg (Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen) ist der Regelung von Arbeitsbedingungen nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (Tarifsystem/Tarifautonomie) nicht gleichwertig. (LAG Hamm, 13.01.2011, 8Sa788/10) Revision beim BAG ist zugelassen.

Das Arbeitsgericht Hamburg urteilt ähnlich:

- Das Verfahren im Dritten Weg ist nicht geeignet, den Arbeitnehmern die Chance zu einem gleichgewichtigen Aushandeln der Arbeitsbedingungen zu geben, wie sie dem weltlichen Tarifvertragssystem immanent sind.
- Das Verfahren der (Zwangs)Schlichtung in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist im Falle der Nichteinigung nicht vereinbar mit den Grundsätzen der Tarifautonomie nach Art.9 Abs.3 Grundgesetz. Mit Hilfe des verfassungsrechtlich geschützten Streikrechts werden Ergebnisse erzielt, die auf ein Kompromiss der Tarifvertragsparteien durch gegenseitiges nachgeben zurückzuführen sind. Die Zwangsschlichtung kann dazu führen, dass die Arbeitnehmerseite ein Ergebnis gelten lassen muss, das sie nicht gewollt hat.
- Arbeitnehmer sind im Dritten Weg nicht in der Lage unabhängig und durchsetzungsfähig Arbeitsbedingungen gleichgewichtig auszuhandeln, da sie durch ihr Abhängigkeitsverhältnis zur Dienstgeberseite strukturell unterlegen sind. (ArbG Hamburg, 18.03.2011 14Ca223/10)

Wir meinen, Sozialpartnerschaft sieht anders aus. Partnerschaft bedeutet nicht eine Seite bestimmt wo es längsgeht und die andere folgt bedingungslos. Parität, Gleichberechtigung und Partnerschaft sind immer wieder postulierte Grundsätze im System des Dritten Weges, die dieser selbst nicht einlöst. Es liegt im einseitigen Ermessen des Anstellungsträgers welches Arbeitsvertragsrecht Anwendung findet. Es gibt keine einheitliche Geltung von Arbeitsbedingungen in der ev. Kirche und Diakonie. Über vierzig Jahre Existenz des Dritten Weges sind deshalb genug. Neue Wege sind angezeigt.

Es versteht sich von selbst, dass ver.di für **diese** einseitig kirchlich festgelegte Sozialpartnerschaft nicht zur Verfügung steht.

Die Kolleginnen und Kollegen und ihre Interessenvertretungen haben dies verstanden und beginnen bzw. sind aus den Kommissionen ausgestiegen. (siehe „Göttinger Erklärung“ von ver.di und der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften von Mitarbeitervertretungen) Sie fordern den Abschluss von Tarifverträgen auf der Grundlage von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz.

4.

Gewerkschaftsmitgliedschaft von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (6)

Im Grundsatz gesteht das EKD Papier ihren Mitarbeitern zu Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Mehr aber auch nicht. Werden ver.di Mitglieder im Sinne ihrer Organisation aktiv und verlangen diese z.B. Tarifverhandlungen sind häufig Benachteiligungen mit arbeitsrechtlichen Folgen festzustellen. Das anbringen sog. Schwarzer Bretter durch ver.di Vertrauensleute oder der Zugang hauptamtlicher Gewerkschaftssekretäre führt seit Jahrzehnten zu schwersten juristischen Auseinandersetzungen. Verhaltensweisen, die ver.di eher aus anderen Branchen, wie dem Einzelhandel bekannt sind.

Die einzige Gewerkschaft, die in kirchlichen Betrieben über Durchsetzungs- und Gestaltungsfähigkeit im Sinne der Rechtsprechung verfügt ist ver.di. Alle anderen kirchennahen Mitarbeiterorganisationen sind, auch auf Grund ihrer Satzungen, nicht als Gewerkschaften zu betrachten.

5.

Streik ist im kirchlichen Arbeitsrecht nicht vorgesehen(6)

Diese im EKD Papier vorgenommene Positionierung ist bekannt. Sie ist mittlerweile Gegenstand einer rechtlichen Auseinandersetzung vor dem Bundesarbeitsgericht. Eine Entscheidung wird für das Frühjahr 2012 erwartet.

Bis zu einer Entscheidung vor dieser Instanz gilt selbstverständlich das **Recht auf Streik**, beispielsweise zur Erzwingung von Tarifverträgen in der Diakonie. Keine kirchliche Regelung kann diesen Grundsatz außer Kraft setzen, etwa wie es von der Synode der EKD in einem sog. Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz für die Diakonie Anfang November 2011 beschlossen werden soll. Demokratie im 21. Jahrhundert stellt sich ver.di anders vor als durch Selbstermächtigungsvorschriften in allgemein anerkannte ArbeitnehmerInnenrechte eingreifen zu wollen.

Zur gewerkschaftlichen Betätigung und zum Streikrecht hat ver.di eine Broschüre für betriebliche Akteure sowie Interessierte herausgegeben.

6.

Loyalitätspflichten in der evangelischen Kirche und Kündigungsgründe (8,9)

Im Grundsatz sind eine Reihe von Ausführungen im EKD Papier zu begrüßen. Hier unterscheidet sich die protestantische Fraktion der christlichen Kirchen von der katholischen Seite bezogen auf arbeitsrechtliche Sanktionen bei Scheidungen, Wiederverheiratung, nicht-eheliche Kinder und homosexuelle oder lesbische Partnerschaften.

Es gelten aber grundsätzlich individuelle Loyalitätspflichten, die sich auf außerdienstliches und privates Verhalten erstrecken, die einfacher zu Kündigungen Anlass geben können. Beide Kirchen haben eine von ver.di nicht akzeptierte Festlegung zur Kirchenzugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung bzw. drohende Kündigung bei Kirchenaustritt. Völlig unakzeptabel ist der Zwang einer Kirchenzugehörigkeit in der gewählten Funktion eines Mitarbeitervertreters/Vertreterin. Hier kommt es regelmäßig zu massiven Einschränkungen des passiven Wahlrechts bei Wahlen zu Mitarbeitervertretungen. Dies vor dem Hintergrund einer Einstellungspraxis, die immer häufiger auf die Kirchenmitgliedschaft zu einer christlichen Kirche verzichtet. Besonders in den Betrieben der Diakonie im Osten, aber auch zunehmend im Westen, haben wir es immer öfter mit „kirchenmitgliedsfreien Zonen“ zu tun. Mit dem Festhalten an der sog. ACK Klausel im Mitarbeitervertretungsgesetz werden Tausende Beschäftigte von der Wählbarkeit in eine betriebliche Interessenvertretung ausgeschlossen.

7.

Die Rahmenbedingungen des Sozialmarktes wirken sich auf die Diakonie aus (10)

Einmal mehr wird zu den Rahmenbedingungen kirchlich-diakonischer Arbeit die sattsam bekannte Formel wiederholt, die Gehälter können nur im politisch vorgegebenen Rahmen gezahlt werden. Deregulierung und Kommerzialisierung der sozialen Arbeit wird festgestellt. „Marktfähigkeit“ immerhin in Anführungszeichen geschrieben, sei herzustellen. Diese Position der EKD unterlässt eine kritische Würdigung der Vermarktlichung sozialer Arbeit, sie fällt zurück hinter diversen Aussagen hoher kirchlicher Würdenträger in den letzten Jahren, z.B. dem Sozialwort der Kirchen. Es entsteht der Eindruck Sonntags wird sozial gepredigt, Alltags geht es neoliberal zur Sache: eine Alternative zu den herrschen Bedingungen gibt es nicht. Fügt Euch in die Marktverhältnisse. Völlig ausgeblendet wird die eigene mögliche gesellschaftliche Handlungsfähigkeit als Großorganisation Kirche und Diakonie. Diese Positionierung leugnet in erschreckender Weise, die nicht nur in den eigenen Reihen, sondern auch in weiten Teilen der Zivilgesellschaft vorhandene kritische Debatte einer neoliberal ausgeprägten Politik. Wir bezweifeln, ob große Teile der ev. Kirche und Diakonie überhaupt noch willens sind die vielfach dramatische, krisenhafte Lage im Sozial und Gesundheitssektor zu regulieren. Stattdessen wird ein rückwärtsgewandtes, theologisch höchst fragwürdiges Kirchenarbeitsrecht verteidigt, welches offenbar den Zweck hat die eigene Stellung auf dem Markt zu stärken mittels Senkung der Arbeitskosten. Ein trauriges Beispiel dazu lieferte die Diakonie bei den Verhandlungen zum Pflagemindestlohngesetz. Als einziger Wohlfahrtsverband verhinderte im März 2010 die Diakonie in der Bundespflegekommission eine Anhebung des Mindestlohns in der Pflege auf 9,50 (West), so dass es zu dem unbefriedigendem Kompromiss von 8,50 € West / 7,50 € Ost kam. Damit trägt die Diakonie Mitverantwortung den Wert der sozialen Arbeit und ihre Anerkennung in der Gesellschaft angemessen zu würdigen.

8.

Das Lohnniveau im sog. Dritten Weg ist schlechter als im Branchendurchschnitt

Die im EKD Papier auf den Seiten 8 bis 10 aufgeführten Erklärungen sind eine einzige Verdrehung von Tatsachen und Sachverhalten. Das Kirchenamt, die EKD belegt u.E. seinen Unwillen gute Arbeit zu guten Bedingungen als verantwortlicher, christlich sozialen Arbeitgeber zu gewährleisten.

In ihren Ausführungen begründet die EKD die Grundlage ihrer alleinigen Entscheidung bei der Gehaltsfindung: „Marktfähigkeit“ im Rahmen der Gleichstellung privatwirtschaftlicher Leistungserbringung ist das Ziel. Zu erinnern ist an dieser Stelle an die Entscheidung der ev. Kirchenkonferenz 2005 das Lohngefüge um 5% gegenüber dem Öffentlichen Dienst mit einem eigenständigen Tarifsysteem abzusenken. Zu erinnern ist auch an das „Phantom“ Dritter Weg, (Hengsbach): Die über Kommissionen vereinbarten Ergebnisse entfalten rechtlich ausschließlich über den einzelnen Arbeitsvertrag eine Wirkung. Es liegt also im Ermessen jedes Arbeitgebers beispielsweise die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) als „Vertragsschablone“ anzuwenden und Abweichungen i.d.R. nach unten zu vereinbaren und selbst das schlechte Lohnniveau der AVR zu unterbieten. Beispiele hierfür sind bundesweit zu besichtigen.

In der Zeitschrift „Wohlfahrt intern“ 08/2011, eine Zeitung der Sozialwirtschaft, werden für die Diakonie allein 24 unterschiedliche „Bezahlsystematiken“ benannt. Nahezu alle haben sich vom Niveau des öffentlichen Dienstes nach unten entfernt. Weitere Untersuchungen werden belegen, dass über betriebliche Ausgliederungen und einseitige Festlegungen von Vergütungs- und Arbeitsbedingungen eine völlig deregulierte „Tarif“landschaft besteht.

Die Lohnabsenkung ist in der Evangelischen Kirche und in der Diakonie leider Programm. Die Kirchenkonferenz der EKD beschloss auf ihrer Sitzung am 30.6.2005 „Eckpunkte für ein kirchengemäßes Tarifsysteem bzw. zur Modifizierung des Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst“. Darin wird vorgeschlagen, die Entgeltgruppen gegenüber dem TVöD um 5 % „Lebenseinkommen“ zu reduzieren. Kurz vorher führte der VdDD auf einer Fachtagung

„Diakonisches Profil im Wettbewerb“ aus: Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht ermöglicht eine solide und moderne Arbeitsrechtssetzung unter den spezifischen Bedingungen des ‚Dritten Weges‘. Dies könnte gegenüber den derzeit in der gewerblichen Wirtschaft ‚suboptimal‘ wirkenden Tariffindungsprozessen („Zweiter Weg“) ein Wettbewerbsvorteil sein.“ Diese „tarifpolitische Programm“ von Kirche und Diakonie wurde in den Jahren 2005 folgend umgesetzt. Die im Grundgesetz garantierte kirchliche Sonderstellung wurde – man kann es nicht anders ausdrücken – schamlos ausgenutzt um Personalkosten zu drücken.

9.

Zum Lohnniveau und den Entgeltsystemen in der Diakonie (11,12,13)

In **Pkt. 11** versucht die EKD darzustellen, dass die Ergebnisse des Lohnniveaus über den Dritten Weg einen Vergleich im Branchenniveau „nicht zu scheuen“ braucht. Hierbei ist es allerdings nicht seriös, wenn falsche Daten zugrunde gelegt oder auch verschiedene Komponenten bei einem eingerechnet, beim anderen aber weggelassen werden. So werden z.B. die Jahresentgelte von drei Berufsgruppen von sechs verschiedenen Tarif- bzw. Kirchenbereichen im Vergleich dargestellt. Nicht seriös ist es, wenn bei **inhaltsgleichen Tabellen** dreier Konkurrenten die EKD drei verschiedene Jahresentgelte darstellt, die sich nicht nur marginal, sondern um bis zu 1.400 Euro unterscheiden würden. Die 4. Tabelle z.B. unterscheidet sich im Gehalt einer Pflegekraft monatlich um einen Euro (Jahresentgelt 12 Euro), die EKD errechnet jedoch einen Unterschied von 348 Euro. Stellt sich die Frage, was hier wohl verglichen wurde?

Dem Kirchenamt ist es schlicht entgangen, dass der Kirchliche Angestellten Tarif (KAT) in Nordelbien nicht für die Diakonie gilt, sondern für die dortigen Kirchengemeinden und Kirchenkreise. Dieser bewegt sich ziemlich exakt auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes und wird im Übrigen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als ordentlicher Tarifvertrag verhandelt. Mitnichten also ein Entgeltsystem, welches über den Dritten Weg zustande kommt. Für Teile der Diakonie gilt im Übrigen der Kirchliche Angestellten Tarifvertrag (KTD), ebenfalls ein Tarifvertrag, der mit ver.di verhandelt wird.

Die Tatsache, dass für den Vergleich der AVR DW EKD der Kinderzuschlag einberechnet wurde, ist ebenfalls unseriös. Soziale Leistungen haben erst einmal nichts mit einem monatlichen Entgelt zu tun. Wenn man jedoch eine solche Einberechnung vornimmt, dann sollte die EKD dies mit der Zahlung von Kinderbetreuungszuschüssen, Besitzstandswahrenden Kinderzuschlägen oder ähnlichen sozialen Leistungen anderer Träger auch tun. Die Behauptung in der dazu von der EKD erstellten Legende, es sei ein evtl.

Leistungsentgelt einberechnet worden, entspricht nicht der Realität. Dies wäre auch nicht möglich, da das Leistungsentgelt von der Lohnsumme des jeweiligen Betriebes abhängig ist und damit jede eingerechnete Summe nur falsch sein kann. Bleibt die Frage, wieso die EKD behauptet, sie hätte Leistungsentgelt eingerechnet?

Ergänzend kommt hinzu, dass die EKD die von der Diakonie sehr häufig in Anspruch genommene Möglichkeit der AVR DW EKD zur Absenkung der monatlichen Entgelte um 6% bzw. 10% anwendet, dies aber in der Darstellung natürlich nicht erwähnt.

Richtig ist, dass der Stundenlohn im öffentlichen Dienst für die einfachste Tätigkeit in der untersten Stufe bei 8,50 Euro liegt. Die Stufensteigerungen werden jedoch nicht erwähnt, so dass die gleiche Entgeltgruppe in der Stufe 5 z.B. bei 11,29 Euro liegt. Diese Entgeltgruppe wurde zum „Outsourcingschutz“ 2005 eingeführt, womit die betroffenen Beschäftigten alle weiteren Leistungen und Sicherheiten im Betrieb behalten. Die Diakonie jedoch gliedert in massivem Umfang aus, wissentlich, dass in ausgegliederten Betrieben wesentlich schlechtere Arbeitsvertragsbedingungen zum Tragen kommen.

Dazu noch einen Hinweis zu den Entgeltniveaus: in den arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen zum Streikrecht konnte ver.di ausführlich den Nachweis erbringen, dass die Tabellenwerte der AVR DW EKD in einem Vergleich von mehr als 10 Berufsgruppen im Durchschnitt um mindestens 12%, im Osten sogar um mindestens 19% niedriger liegt. In manchen Berufsgruppenstufen liegt der Wert bei minus 25%. Lediglich die

Ärzte und Fachärzte liegen im gleichen Niveau, manchmal bei der AVR um 2-3% höher. Diese Berechnungen wurden von der Diakonie zu keinem Zeitpunkt bestritten.

Anmerkung:

Bewusst versucht die EKD Schrift mit ihren Aussagen Verwirrung zu stiften, wohlwissend, dass die diakonische Arbeitsrechtsregelungslandschaft ein sehr kompliziertes Bild abgibt, welches selbst Tarifrechtsexpertinnen und –experten manchmal verzweifeln lässt. (das Kirchenamt selber dokumentiert allein für die Diakonie 17 verschiedenen Arbeitsrechtsregelungen)

Notwendig ist deshalb ein allgemein anerkanntes Vergleichssystem:

Die von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vorgenommenen Tarifvergleiche beruhen auf einer Tarifvergleichsmethode des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung (WSI). Diese ist - unbestritten in der Fachwelt - Standardmethode. Verglichen wird eine sogenannte Ecklohngruppe, einer Fachkraft wie Krankenschwestern/Altenpflegerin nach langer Betriebszugehörigkeit. (Zulagen, persönliche Lebensverhältnisse, Besitzstandswahrungen, sowie Sonderleistungen werden nicht mit einbezogen.) Vor diesem Hintergrund kommt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zu den o.g. Lohnabständen. Wir empfehlen der Kirchenleitung der EKD sich dieser Methode zu bedienen.

Zu den unter **Pkt. 12** angegebenen Vergleich der weiteren Arbeitsbedingungen, die mindestens gleichwertig wären, führt die EKD aus, dass die Diakonie häufig besser bezahle als die Privaten. Während die EKD bei den Tabellen den Vergleich mit den Privaten nicht durchführt, vergleicht sie sich jedoch an dieser Stelle mit ihnen und lässt bewusst aus und verschweigt an dieser Stelle den Vergleich mit dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes. Zur Wahrheit gehört auch, dass, mit vielen privaten Trägern Tarifverträge vereinbart wurden, die im Niveau dem des öffentlichen Dienstes gleichstehen. Als weiteres Beispiel gibt die EKD die Zusatzversorgung (ZVK) an, die es bei Privaten nicht oder zumeist schlechter gäbe. Private Konzerne, die zum Beispiel öffentliche Kliniken kaufen, behalten die jeweilige Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes oder auch der Kirche bei, da ein Austritt aus den Zusatzversorgungskassen aus Kostengründen kaum möglich und die Fortführung der jeweiligen ZVK dann meist auch tariflich geregelt ist.

Natürlich gibt es private Anbieter, die (noch) keine Tarifverträge vereinbart haben. Aber ist es seriös, sich mit dem schlechtesten am Markt zu vergleichen, wenn man gleichzeitig von einem Branchenniveau redet?

10.

Weitere Vergleiche der Arbeitsbedingungen

werden von der EKD nicht angeführt. Dabei wäre es auffällig, dass die AVR EW DKD z.B. durch ihre Arbeitszeitregelungen über die Art der Jahresarbeitszeit massiv Geld für Zeitzuschläge einspart und die Beschäftigten gleichzeitig nicht von klar geregelten Definitionen von Arbeitszeit, Mehrarbeitsstunden und Überstunden sprechen können. Hinzu kommt, dass die AVR die einseitig durch den Arbeitgeber mögliche Arbeitszeiterhöhung zulässt, die natürlich wieder negative Auswirkung auf den jeweiligen Stundenlohn hat. Die letzten Beschlüsse zur Lohnrunde der AVR DW EKD im Jahr 2011 haben darüber hinaus den Arbeitnehmern eine halbstündige Arbeitszeiterhöhung auf 39 Std. in den alten Bundesländern beschert

11.

Zeitarbeit zur Kostensenkung

Eigenartig wird es in **Pkt. 13**, wenn die EKD beschreibt, dass die Anwendung der dauerhaften Zeitarbeit von den Mitarbeitervertretungen verhindert werden kann. Würde die EKD die Umsetzung der sozialen Grundlagen, wie sie dies im Rahmen der Loyalitätsverpflichtung für Beschäftigte erwartet, und in ihren eigenen Grundsätzen für die übrige Arbeitswelt propagiert hier vertreten, dann wäre der Einsatz von Leiharbeit kein Thema bzw. wenn in Ausnahmefällen Leiharbeitnehmer eingesetzt würden, automatisch Equal Pay zwingend. Diesen Grundsatz macht sich die EKD leider nicht zu Eigen.

Stattdessen versteckt sich die EKD hinter dem Kirchengerichtshof, der 2006 den dauerhaften Einsatz von Leiharbeit nicht zugelassen hat, wohl wissend das betroffene Mitarbeitervertretungen (MAV'en) letztlich diesen Beschluss nicht durchsetzen können, weil hierfür keine rechtlichen Grundlagen in den jeweiligen Mitarbeitervertretungsgesetzen (MVG) vorhanden sind.

12.

Das Mitarbeitervertretungsrecht, Mitbestimmung, gewerkschaftliche Rechte (14,15,16)

Auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen können die kirchlich Beschäftigten bislang nur eingeschränkt und nur unzureichend Einfluss nehmen. Das MVG wird der Synode, den Kirchenparlament beschlossen. Arbeitnehmervertreter sind in diesen kircheneigenen Gremien meist nicht repräsentiert. Die Kirchen und ihre sozialen und karitativen Einrichtungen sind von der Geltung des **Betriebsverfassungsgesetzes** oder der Personalvertretungsgesetze ausgenommen. Die geltenden kirchlichen Mitarbeitervertretungsregeln sehen geringere Beteiligungs- und schwächere Durchsetzungsrechte vor, so sind z.B. die Freistellungsregelungen bei Fortbildungen für Mitarbeitervertreter stark eingeschränkt, diverse Regelungen sind zwar dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht nach gebildet, aber häufig oberflächlich juristisch formuliert. Die Anrufung weltlicher Arbeitsgerichte oder Verwaltungsgerichte bei Rechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber sind den Mitarbeitervertretungen verwehrt. Die Nichtbeachtung gesetzlicher Regelungen oder kirchengerichtlicher Entscheidungen durch die Arbeitgeber bleiben für diese ohne Rechtsfolge, da keine Sanktionsmechanismen vorgesehen sind. Mitbestimmungsregelungen sind so ein „stumpfes Schwert“. Außerdem sind zu den kirchlichen betrieblichen Interessenvertretungen nicht alle Beschäftigten wählbar, sondern nur Kirchenmitglieder einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirche. (ACK Klausel)

Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen schließen die kirchlichen Regelungen die Gewerkschaften als Teil der Betriebsverfassung aus. Gewerkschaftliche Zutritts- und Informationsrechte werden beschnitten.

Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind von den Gesetzen der Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Überbetriebliche Mitbestimmung entsprechend dem Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat oder dem Mitbestimmungsgesetz ist selbst in den Großeinrichtungen von Diakonie und Caritas, die in der Rechtsform von Kapitalgesellschaften organisiert sind, unbekannt.

Fazit: Der EKD ist die Kritik zum Mitarbeitervertretungsrecht aus diversen Anhörungen und Veranstaltungen der letzten Jahrzehnte bekannt. Ein Blick in die Archive würde helfen.

Es ist höchste Zeit, dass angesichts der Vielfalt der Problemlagen in den Betrieben und Dienststellen eine demokratische Mitbestimmungskultur Einzug hält. Die EKD hätte dazu alle Möglichkeiten um beispielgebend für den weltlichen Sektor demokratische Rechte zu etablieren.

13.

Das Europäische Recht und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht (20)

Art. 17, Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), lässt den Status der Religionsgemeinschaften in den Mitgliedstaaten unberührt. Die Europäische Union ist somit **neutral**, was auch der Verzicht eines religiösen Bekenntnisses in der Präambel der Grundrechte-Charta belegt. Damit **verweist** das Unionsrecht auf das **jeweilige mitgliedsstaatliche Recht**, in unserem Fall auf Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. 137Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV). Letzterer enthält nicht ein Selbstbestimmungsrecht, sondern ein **Selbstverwaltungsrecht** verbunden mit der Einschränkung „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“. Nur insoweit besteht also die Gewährleistung der Union, Kirchen nicht zu beeinträchtigen. Dies bedeutet zudem nicht, dass unionsrechtliche Gesetzgebung im Übrigen keine Wirkung auf kirchliche Einrichtungen hätte. Vielmehr gelten z. B. Richtlinien immer dann auch dort, wenn der Richtliniengeber (wie

selbstverständlich) davon ausgeht, dass andere schützenswerte Rechtspositionen vorgehen, so wie der Schutz vor Diskriminierung (dies wird in dem Papier auch eingeräumt).

Wenn wir uns daher auf nationaler Ebene bewegen, dann gilt: Aus der jüngeren Rechtsprechung des BVerfG folgt, dass es bei der Kollision des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts und dem grundgesetzlich verbürgten Streikrecht der Beschäftigten auf eine **sorgfältige, detaillierte und nachvollziehbar begründete Abwägung von Grundrechtspositionen** ankommt. Eine Abwägung, die bestimmte kirchliche Träger nicht vornehmen wollen. Sie reduzieren Rechte der Beschäftigten „auf Null“. Dadurch, dass ver.di durch Tarifverträge **keinen Einfluss auf die Verkündung** nehmen will und wird, müsste das Ergebnis aber genau umgekehrt sein. Im Übrigen bezieht sich der Schutzbereich des Unionsrechts wie auch der EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) nur auf das „kirchliche Proprium“. Art. 10 der Grundrechte-Charta wie auch Art. 9 der EMRK schützen zwar auch die kollektive Religionsfreiheit, diese Garantie bezieht sich aber **nur** auf den **Innenbereich**, der durch das Handeln der Diakonie (ausschließlich betriebswirtschaftlich gelenktes Agieren auf dem Krankenhausdienstleistungsmarkt) verlassen wird.

Wird nun dieser Innenbereich **verlassen** (vgl. die Praxis der diakonischen Einrichtungen), stellt sich die Kirche selbst außerhalb der sonst möglicherweise bestehenden Rechtsprivilegierungen. Das weltliche Arbeitsrecht kommt somit voll zur Anwendung.

14.

Fazit und Zusammenfassung:

Eine genaue an Fakten orientierte Bewertung des kirchlichen Arbeitsrechtes in der Diakonie kommt zu der Schlussfolgerung, dass das Kirchenamt der EKD aus naheliegenden Gründen mit der vorliegenden Veröffentlichung Etikettenschwindel betreibt. Wem die Argumente ausgehen muss eben Nebelkerzen werfen. Das ist verständlich, weil mittlerweile alle relevanten ArbeitnehmerInnenzusammenschlüsse in der Diakonie die geltenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ablehnen. Dies anzuerkennen und zu verändern ist das Gebot der Stunde.

Verdi fordert die gleichen ArbeitnehmerInnenrechte für kirchlich Beschäftigte wie bei Lidl, Karstadt, Lufthansa oder anderswo:

- Das als „Dritter Weg“ bezeichnete kirchliche Arbeitsrecht ist abzuschaffen, den kirchlichen Beschäftigten sind die vollen gewerkschaftlichen Rechte, wie in weltlichen Betrieben zuzugestehen.
- Es sind unverzüglich Tarifverhandlungen mit der ver.di Gewerkschaft aufzunehmen.
- Das Streikrecht als Teil der Tarifautonomie ist auch für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen zu gewährleisten. Nur auf diese Weise können die Löhne und die Arbeitsbedingungen gleichgewichtig und auf Augenhöhe ausgehandelt werden.
- Ver.di fordert, dass das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen volle Anwendung finden.

Der Ausschluss von über 1 Millionen Menschen in Deutschland von grundlegenden ArbeitnehmerInnenrechten ist kein "zivilisatorischer Fortschritt", wie der Diakonie-Arbeitgeberverband VdDD propagiert, sondern ein die Demokratie und den Sozialstaat beeinträchtigender Missstand.