



VdDD KOMPAKT

Arbeitsrecht

Konsens

Tarif

Dienst-gemein-schaft

Schlichtung

Vergleich kirchliches und weltliches Arbeitsrecht

Die Regierungsparteien haben im Koalitionsvertrag von 2021 beschlossen, gemeinsam mit den Kirchen zu prüfen, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Eine Angleichung wäre jedoch eine Schlechterstellung kirchlicher und diakonischer Mitarbeitender.

Tarifbindung in der Diakonie

Diakonische Einrichtungen und Träger sind als Mitglieder in einem Diakonischen Werk verpflichtet, bestimmte kirchliche Tarifwerke anzuwenden. Welche das sind, ist in den Satzungen der Diakonischen Werke und in Kirchengesetzen geregelt. Solche Flächentarife sind die Verhandlungsergebnisse Arbeitsrechtlicher Kommissionen oder die der Tarifvertragsparteien von kirchengemäßen Tarifverträgen. So regeln etwa die AVR DD, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland als bundesweit anwendbares Tarifwerk die Vergütungen und Arbeitsbedingungen für rund 180.000 Mitarbeitende in diakonischen Unternehmen. Aber auch nur regional anwendbare Regelwerke wie der „BAT-KF“ können in ihrem Geltungsbereich, (hier z.B. Gebiet des Diakonischen Werks Rheinland-Westfalen-Lippe) von diakonischen Unternehmen angewendet werden. Kirchengemäße Flächentarifverträge in der Diakonie gibt es in Niedersachsen und Teilen der Nordkirche (Hamburg und Schleswig-Holstein).

Die kirchlichen Tarifwerke sind dabei für Mitarbeitende attraktiv und für Dienstgeber im Hinblick auf die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig. In einem Gehaltsvergleich zwischen Wohlfahrtsverbänden (Wohlfahrt Intern 2023) belegt die Diakonie aktuell Platz Eins.

Vorteile des kirchlichen Arbeitsrechts

1. Hohe Tarifbindung in diakonischen Unternehmen

Die Flächentarifbindung liegt in diakonischen Einrichtungen und Trägern in der Bundesrepublik in den Kernarbeitsbereichen bei rund 97 Prozent der Beschäftigten (VdDD-Herbstumfrage 2022). Das ist für Mitarbeitende und Einrichtungen gut, denn sie profitieren beide von den zahlreichen Vorteilen der Flächentarifbindung.

Allgemeine Tarifbindung in Deutschland sinkt

Die Tarifbindung der Beschäftigten nimmt deutschlandweit ab und lag 2021 bei 43 Prozent. Im Ost-West-Vergleich wird sogar eine noch schwächere Tarifbindung deutlich: Sie betrug 2021 in Ostdeutschland lediglich 34 Prozent der Beschäftigten (IAB Betriebspanel 2022). Auch in der Sozialwirtschaft ist dieser Trend sichtbar. Zwar sind bei Diakonie und Caritas etwa 97 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, doch insgesamt wird nur etwa die Hälfte aller Beschäftigten in der Sozialwirtschaft nach kirchlichen Tarifwerken oder Tarifverträgen bezahlt. So liegt die Tarifbindung bei privatgewerblichen Anbietern, deren Marktanteile steigen, bei ca. 20 Prozent der Beschäftigten (BMAS).

2. Fest etablierte Betriebliche Mitbestimmung in der Diakonie

Diakonische Einrichtungen und Träger unterliegen dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD). Dabei existieren aufgrund der Verpflichtung zur Bildung von Mitarbeitervertretungen in 96 Prozent aller diakonischer Einrichtungen Mitarbeitervertretungen, die in personellen und sozialen Angelegenheiten Einfluss nehmen können. Eine ähnlich hohe Vertretungsquote existiert in Deutschland nur im öffentlichen Dienst nach den Personalvertretungsgesetzen. Im Vergleich dazu haben im Bereich des für weltliche Unter-

nehmen geltenden Betriebsverfassungsgesetzes nur 9 Prozent einen gewählten Betriebsrat (statistisches Bundesamt bzw. IAB-Betriebspanels 2019). Das Schutzniveau des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD bleibt im Übrigen auch nicht hinter dem Schutzniveau der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz zurück, auch wenn dies fälschlicherweise häufig kolportiert wird. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages hat dies bereits 2012 in einem Gutachten bestätigt.

3. Fest etablierte Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene regelt seit 2017 die „Verbandsempfehlung für eine Regelung zur Ermöglichung von Mitwirkungspflichten für die Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen“ der Diakonie Deutschland. Sie ist auch Teil des Diakonischen Corporate Governance Kodex (DGK).

Die Verbandsempfehlung enthält Vorgaben zur Beteiligung von Mitarbeitenden in Aufsichtsorganen diakonischer Einrichtungen ab einer Größe von 500 Beschäftigten. Entsendeberechtigt sind die Mitarbeitervertretungen (MAV bzw. G-MAV). Sie können bei kleineren Aufsichtsorganen einen Vertreter, bei größeren Gremien mit über acht Personen zwei Vertreter entsenden. Die Vertreter haben dieselben Rechte und Pflichten wie andere Mitglieder des Aufsichtsorgans und üben ihr Amt als speziell geregeltes Ehrenamt aus.

Die Verbandsempfehlung kann von den Fach- und Landesverbänden der Diakonie an die eigenen Mitglieder adressiert werden bzw. sie erlangt Geltung durch Übernahme in landeskirchliche bzw. satzungsmäßige Regelungen. Eine unmittelbare Wirkung für diakonische Träger und Einrichtungen existiert bezüglich der Verbandsempfehlung hingegen nicht. Dennoch wenden mittlerweile 38 Prozent der diakonischen Unternehmen, für die die Verbandsempfehlung vorgesehen ist (d.h. mit mehr als 500 Mitarbeitenden), diese an, prüfen deren Anwendung bzw. geben an, dass sie diese in naher Zukunft anwenden werden.

Die Vertretungsquote auf Unternehmensebene ist im Bereich des staatlichen Rechts der Unternehmensmitbestimmung ganz erheblich geringer. Im Jahr 2021 gab es laut statistischem Bundesamt ca. 3,4 Mio. rechtlich selbstständige Unternehmen in Deutschland. Davon wurden 656 Unternehmen

nach dem Mitbestimmungsgesetz mitbestimmt (~ 0,0002 v.H.). Etwa 1.500 Unternehmen fallen unter das Drittelbeteiligungsgesetz (~ 0,00045 v.H.). Weitere 30 Unternehmen unterliegen dem Montanmitbestimmungsgesetz (= 0,00001 v.H.).

Fazit: Keine Schlechterstellung Mitarbeitender in Kirche und Diakonie!

Sachliche Gründe für eine Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht existieren deshalb nicht. Eine Angleichung wäre im Gegenteil sicher eine Schlechterstellung der Mitarbeitenden, insbesondere in den Bereichen Tarifbindung, betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung. Die kirchlichen und diakonischen Mitarbeitenden sind bereits jetzt in allen Bereichen mindestens auf dem gleichen Niveau geschützt wie Mitarbeitende in weltlichen Bereichen, häufig sogar deutlich besser.

Dennoch ist es das Ziel des kirchlichen Gesetzgebers, das hohe Schutzniveau des kirchlichen Arbeitsrechts zu halten und auszubauen. Derzeit (April 2023) laufen - auch unter dem Eindruck des Koalitionsvertrages - mehrere Gesetzgebungsverfahren.

Unter anderem wird das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD überarbeitet. In der Diskussion sind hier unter anderem die dauerhafte Ermöglichung digitaler und hybrider Arbeit der Mitarbeitervertretungen sowie die, grundsätzlich abzulehnende und dogmatisch falsch verortete, verbindliche Schaffung einer Unternehmensmitbestimmung in Anlehnung an die bisherige Verbandsempfehlung.

Darüber hinaus befindet sich die sogenannte „Mitarbeitsrichtlinie“ der EKD, die die Anforderungen an Mitarbeitende in der EKD und der Diakonie regelt, in der Überarbeitung. Zentraler Änderungspunkt des Neuentwurfs ist die Streichung des grundsätzlichen Erfordernisses der Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche für alle Mitarbeitenden außerhalb der Bereiche Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung und Verantwortlichkeit in der evangelischen Profilbildung. Stattdessen wurde eine Bestimmung aufgenommen, wonach die Kirchenmitgliedschaft lediglich nach Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung nach erforderlich sein kann. Die Richtlinie vollzieht im Hinblick auf die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft also eine Umkehr des Regel-Ausnahmeverhältnisses.