



Kirchliches Arbeitsrecht in der Diskussion – Standortbestimmung eines kirchlichen Arbeitgebers

(Vortrag vor Rotary-Mitte am 13.3.2013)

Die Kirchen sind als Arbeitgeber in der Diskussion. Zu Recht, wie ich finde, denn nicht alles läuft rund, manche Praktiken von Kirche und Diakonie - und auch grundsätzliche Positionen - dürfen und müssen hinterfragt werden! Dass sich seit Monaten die mediale Aufmerksamkeit auf die beiden christlichen Kirchen, die mit ihrer Diakonie bzw. Caritas ca. 1,3 Mio. Menschen beschäftigen, richtet, ist für uns auf der einen Seite Ansporn, die bestehenden Probleme anzugehen und die notwendigen Diskussionen zu führen. Andererseits belastet eine teilweise unsachlich und tendenziös geführte Berichterstattung die Diskussionskultur und damit die Reformbemühungen des kirchlichen Arbeitsrechts. Umgekehrt belasten einzelne diakonische Unternehmen mit der Praxis der Leiharbeit und manche Praktiken, vor allem der kath. Arbeitgeber (Stichwort: Weiterbeschäftigung Wiederverheirateter), eine gemeinsame Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts.

Ich habe den kleinen Vortrag im Untertitel „Standortbestimmung eines kirchlichen Arbeitgebers“ genannt, weil ich tatsächlich sehr pointiert aus meiner Sicht als Verantwortlicher für ca. 600 Mitarbeitende im Bereich der verfassten Kirche Stellung nehmen will. Die weitaus größte Berufsgruppe innerhalb der Mitarbeiterschaft der verfassten Kirche sind die Erzieherinnen und Erzieher (z.Z. 417). Daneben bin ich als Vorsitzender der Aufsichtsgremien für mehrere diakonische Einrichtungen in Stadt und Landkreis zuständig. Direkt und am dichtesten dran bin ich am Diakoniewerk mit seinen ca. 1.500 Beschäftigten (Umsatzvolumen von 53 Mio. Euro), am Diakonischen Werk in Stadt und Landkreis Osnabrück, unserer Beratungsdiakonie mit dem Schwerpunkt Suchtkrankenhilfe (knapp 160 Mitarbeitende, ca. 6 Mio. Euro Umsatz) und den Ev. Seniorendiensten, dem Träger von Ledenhof, Haus Schinkel und Heywinkel, drei Altenhilfeeinrichtungen in der Stadt (11 Mio. Euro Umsatz und ca. 500 Beschäftigte). Also alles in allem geht es in meinem Zuständigkeitsbereich um knapp 3.000 Beschäftigte, für die ich mittelbar Verantwortung trage. In Stadt und Landkreis Osnabrück dürften annähernd 15.000 Menschen bei den beiden christlichen Kirchen und ihrer Caritas bzw. Diakonie beschäftigt sein.

Lassen Sie mich kurz skizzieren, was wir unter dem sog. Dritten Weg verstehen (1). Ich will sodann zu einigen Differenzierungen beitragen, die in der öffentlichen Debatte m.E. zu kurz kommen (2) und schließlich einen Blick auf die Zukunft des Arbeitsrechts der Kirchen werfen (3).

1. Der sog. Dritte Weg und das Erfurter Urteil

I. Grundsätzliches:

Kirchen dürfen ihre Anliegen selbst regeln

- Den Religionsgemeinschaften ist durch das **Grundgesetz** (Art.140 GG i.V.m. Art 137 Abs 3 Weim.RV) ein Selbstverwaltungsrecht garantiert: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“
- Zu diesem Verfassungsrecht gehört:
 - Kirchliche Rechtsetzung ohne staatliche Einflussnahme
 - Freie Ämterbesetzung
 - Eigene Rechtsprechung
 - **Kirchliches Arbeitsrecht**

➔ Was ist bei Kirche und Diakonie anders als anderswo?

Quelle: Diakonisches Werk Hannover

Das Grundgesetz sagt in Art. 140: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“ Das gilt ausdrücklich auch für das kirchliche Arbeitsrecht. Ein Artikel übrigens, der schon aus der Weimarer Reichsverfassung übernommen worden ist.

Was das bedeutet zeigen die folgenden Folien:

Drei Regelungen der Arbeitsbeziehungen: 1. und 2. und 3. Weg

1. WEG

1. Weg: Einseitige Festlegung

der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber
Beispiel: Beamte und Orden

2. WEG

2. Weg: Koalitionsfreiheit (= frei, sich zu verbünden oder auch nicht) und evtl. Aushandlung von Tarifverträgen

- zwischen den Tarifparteien, i.d.R. zwischen Arbeitgeber(verbänden) und Gewerkschaften
- in Form von Flächen- oder Haustarifverträgen
- Beispiel: öffentlicher Dienst, weite Teile der privaten Wirtschaft
- Machtmittel Streik und Aussperrung



Quelle: Diakonisches Werk Hannover

Drei Regelungen der Arbeitsbeziehungen: 3.Weg

3. WEG

3. Weg: kircheneigenes Regelungsverfahren



die Arbeitsbedingungen werden **vereinbart**

- in einer paritätisch besetzten, unabhängigen Arbeitsrechtlichen Kommission
- Ergebnisse binden alle Unternehmen der Diakonie

➤ Grundsätze:

- a) **gemeinsame** Ausrichtung am bedürftigen Menschen (Dienstgemeinschaft)
- b) In Kirche gilt das Wort, nicht der Kampf. Ziel ist das Ringen um Konsens.

- Machtmittel: Einvernehmen und Schlichtung

Quelle: Diakonisches Werk Hannover

Warum wollen wir nicht den zweiten Weg?

- Nach unserem Selbstverständnis verbietet sich der Arbeitskampf. Wir verstehen uns als Arbeitgeber und –nehmer als Dienstgemeinschaft mit einer Diskussions- und Konsenskultur.
- Der Organisationsgrad der Gewerkschaften ist sehr gering. I.d.R. im niedrigen einstelligen Prozentbereich.
- Wir können kirchliche Arbeitgeber auch nicht durch ein Kirchengesetz zwingen, Mitglied eines Arbeitgeberverbandes zu werden. Allerdings können wir als Spitzenverband Mitglieder ausschließen, die sich nicht an das kirchliche Arbeitsrecht halten. Innerhalb des 3. Weges besteht also eine eingeschränkte Koalitionsfreiheit!

Das Erfurter Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 20.11.2012 hat diesen Weg bestätigt. Es hat aber auch klar darauf hingewiesen, dass sich die kirchlichen Arbeitgeber an die Verfahren und den Weg halten müssen. Wenn sie dies nicht tun, sind auch die Arbeitnehmer nicht an das im dritten Weg verabredete Verfahren gehalten. Hier muss die Kirche mit ihrer Diakonie verbindlicher werden, sonst torpediert sie selbst ihre eigenen Absichten.

In der Bremer Diakonie (Friedehorst) wurden bis vor kurzem Schlichtungsergebnisse einseitig vom Dienstgeber nicht umgesetzt. Dies stellt einen nicht hinnehmbaren einseitigen Bruch des Dritten Weges dar, der dann auch der Arbeitnehmerseite ermöglichen muss, zu streiken! Das ist der Kern des Erfurter Urteils, dessen Begründung allerdings noch aussteht.

Wo liegen die Grenzen des Dritten Weges? Das Grundgesetz formuliert selbst eine Grenze, die heute kontrovers und neu diskutiert werden muss. Die Kirchen dürfen ihr Arbeitsrecht nur innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbst gestalten. Es ist zu diskutieren und gewiss auch neu zu bewerten, inwieweit das allgemeine Verbot der Diskriminierung zu manchen Bestimmungen eines selbstbestimmten Tendenzbetriebes noch passt. Katholische Morallehre hin oder her. Es darf und kann nicht sein, dass in manchen deutschen Bistümern leitenden Mitarbeitenden gekündigt wird, weil sie homosexuell veranlagt sind oder als Geschiedene wieder heiraten. Hier muss es bei einer ernsthaften Güterabwägung zu einem eindeutigen

Übergewicht des Antidiskriminierungsgebots kommen. Mitarbeitende dürfen sich dabei auch nicht auf die Gunst einzelner Kirchenleitungen verlassen müssen, sondern brauchen allgemein verbindliche Klarheit. Das ist zu regeln!

2. Notwendige Differenzierungen

2.1 Streikverbot

Ja, innerhalb der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände gibt es kein Recht auf Streik, solange sich die Arbeitgeber an die Verabredungen im dritten Weg halten. Das ist aber nicht, wie oft getan wird, ein allgemeines Menschenrecht, das die Kirchen ihrer Arbeitnehmerschaft vorenthalten. Dem Streikrecht korrespondiert bekanntlich das Recht auf Aussperrung auf der Arbeitgeberseite. Auch dieses Recht gibt es innerhalb des sog. Dritten Weges nicht. Beides sind Mittel des Arbeitskampfes, und der Dritte Weg schließt einen Arbeitskampf aus.

Die innere Logik dieses Ausschlusses von Arbeitskampfmaßnahmen innerhalb der Kirche und ihrer Diakonie liegt darin, dass man das Bezeugen der guten Botschaft Gottes als Christin oder Christ niemals aussetzen oder bestreiten kann. Wir sind als Christinnen und Christen dazu aufgefordert, immer und ständig die Liebe Gottes zu den Menschen durch Worte und Taten zu bezeugen. Da kann ich nicht sagen: Heute nicht, ich streike. Da kann ich als Arbeitgeber aber auch nicht sagen: Das lässt du die nächsten Tage bitte sein, weil wir erst die Frage deiner Vergütung klären müssen.

Der spezifische Auftrag der christlichen Kirchen verlangt, dass wir solange miteinander im Gespräch bleiben, was die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten anbelangt, bis wir eine Lösung gefunden haben.

Zum anderen gehört zu unserem Selbstverständnis, dass wir uns als Dienstgemeinschaft betrachten. Wir haben als Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine gemeinsame Mission, die uns dazu zwingt, miteinander unterwegs zu sein und zu bleiben und nicht gegeneinander in den (Arbeits-) Kampf zu ziehen. Auch wenn der Begriff von der Dienstgemeinschaft antiquiert daherkommt, bleibt sein Kern doch gültig und darf nicht vorschnell aufgegeben werden.

2.2 Mitbestimmung

Die armen kirchlichen Beschäftigten dürfen nicht mitbestimmen, so höre ich manchmal. Unternehmerische Mitbestimmung ist bei uns verankert, wird aber nicht immer ausreichend gelebt. Es gibt weitestgehend analoge Mitbestimmungsrechte der kirchlichen Mitarbeitervertretung zu denen des öffentlichen Dienstes. Darin unterscheiden wir uns nur marginal.

Mitarbeitervertretungen in der verfassten Kirche sind in der Regel aber nicht institutionell in dem entscheidenden Leitungsgremium verankert. Hier sollte m.E. nachgebessert werden.

In der Diakonie ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretungen in den Aufsichtsgremien, z.T. mit Stimmrecht, möglich und wird auch zunehmend wahrgenommen. In den eingangs drei genannten diakonischen Unternehmungen ist das ganz unterschiedlich geregelt. Im Diakoniewerk sitzt ein Mitarbeitervertreter (ver.di – Mitglied) mit Stimmrecht im Aufsichtsrat. In der DW-OSL nimmt die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung ohne Stimmrecht am Aufsichtsrat teil. In den Ev. Seniorendiensten ist das bislang nicht verwirklicht.

Ich habe erheblichen Zweifel, dass die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte in privaten sozialen Unternehmen so weit gehen wie unsere.

2.3 Bekenntnisbindung

Umstritten ist die Bekenntnisbindung kirchlicher Mitarbeiterschaft. Damit ist die Zugehörigkeit der Angestellten der Kirche zu einer christlichen Kirche gemeint. Diese Bekenntnisbindung ist ein wichtiges Element des kirchlichen Arbeitsrechts. In den Medien wird das Problem allerdings vielfach auf die Frage reduziert, ob eine evangelische Putzfrau besser reinige als bspw. eine muslimische. Das ist karikierend und nimmt den Grundsatz der Bekenntnisbindung m.E. nicht ernst. Wenn das, was Kirche tut, sei es im Kindergarten, im Seniorenheim, in der Beratungsstelle oder wo auch immer, Ausdruck der biblischen Botschaft ist – Gottes Liebe zu uns Menschen, die sich in Jesus Christus gezeigt hat – dann muss ich grundsätzlich von allen Mitarbeitenden in Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden erwarten können, dass sie für diese Botschaft einstehen und ggf. auch Auskunft geben können, was diese Botschaft für sie selbst bzw. die christlichen Kirchen bedeutet.

In dem BAG-Urteil vom November 2012 ist das bestätigt worden. Hatte das Landgericht Hamm noch von verkündigungsfernen und –nahen Tätigkeiten gesprochen, die von außen zu definieren wären, weist das BAG in Erfurt (vorbehaltlich der Urteilsbegründung) dies zurück. Nur die Kirchen selbst können eine solche Unterscheidung vornehmen, sonst würde ihr Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV außer Kraft gesetzt.

Wir betreiben Kindergärten und Altenheime nicht zum Selbstzweck, schon gar nicht wegen einer Renditeerwartung. Wir engagieren uns in sozialen Einrichtungen, weil wir in der sozialen Arbeit unsere Kernbotschaft an den Mann und an die Frau bringen können. In der Zuwendung zum Nächsten soll die Liebe Gottes zu den Menschen erkennbar werden. In der pädagogischen Arbeit mit Kindern soll der christliche Bildungsauftrag, der übrigens eine reformatorische Errungenschaft ist (s. Ph. Melanchthon), umgesetzt werden. Das motiviert uns, diese Arbeit zu tun, und dafür brauchen wir Mitarbeitende, die diese Botschaft teilen und darüber auskunftsfähig sind.

Die Bekenntnisbindung kirchlicher Mitarbeiterschaft ist ein hohes Gut, das wir nicht leichtfertig aufgeben dürfen. Ich sehe allerdings Anachronismen, die uns zum Handeln und zu einer vorsichtigen Neubewertung zwingen:

- Im Osten Deutschlands sind viele kirchliche Einrichtungen ohne Menschen, die keiner Kirche angehören, gar nicht mehr zu führen. Wir sind mancherorts froh, wenigstens noch eine kirchliche Geschäftsleitung zu haben.
- Ich weiß um Regionen (auch Osnabrück gehört dazu), in denen Kirche und ihre Wohlfahrtsverbände eine derartig große Stellung – fast Monopolstellung - haben, dass nichtkirchlichen Fachkräften der Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich erschwert wird.
- Ich sehe, dass wir auch in Pflege und Erziehung Mitarbeitende brauchen, die mit einem Migrationshintergrund und entsprechender religiöser Prägung den kulturellen Hintergrund eines zunehmend großen Teils unserer Kunden besser abdecken.

Das formelle Erfordernis der Bekenntnisbildung ist allerdings ein bewährtes Instrument einer Volkskirche, nicht in Gesinnungsschnüffelei zu verfallen, wenn es bei den Mitarbeitenden um ihre Haltung zur Kirche geht. Wir fragen

nicht, was glaubst du, sondern erwarten die Zugehörigkeit zur Kirche. Diese können wir nicht leichtfertig und schon gar nicht prinzipiell aufgeben, sondern allenfalls als begründete Ausnahme.

2.4 Bezahlung

Ja, die Bezahlung vieler Mitarbeitender in Kirche und Diakonie ist nicht befriedigend. Zumal es sich bei vielen der Beschäftigten um Teilzeitbeschäftigte handelt. Denken wir nur an viele Erzieherinnen, die wir vor allem vormittags benötigen oder in der Altenhilfe, wo wir mit kurzfristigen Stundenaufstockungen flexibel auf die Auslastungsquoten der Heime reagieren müssen.

Die Bezahlung ist aber nicht schlecht, weil wir nicht mehr zahlen wollten. Im Gegenteil, seit Jahren setzen wir uns in Kirche und Diakonie dafür ein, dass die Beschäftigten höhere, vor allem auskömmliche Löhne erhalten. Dazu muss aber mehr Geld in das System gesteckt werden, und das ist eine politische Aufgabe! In Niedersachsen liegen wir z.T. bei den Pflegesätzen 20% unter dem bundesdeutschen Durchschnitt!

Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände, das ist bei einer Anhörung im Bundestag kürzlich wieder eindrucksvoll belegt worden, zahlen in der Regel höhere Löhne als andere Wohlfahrtsverbände, z.T. als die Öffentliche Hand und fast immer als die privaten Anbieter. Allerdings muss man dafür nicht nur auf den Einzelfall und einige Faktoren schauen, sondern das Gesamte in den Blick nehmen.

Ich nenne zwei Beispiele: Ein kirchlicher Sozialarbeiter in der Diakonie erhält bis zu 30% mehr als Einrichtungen des paritätischen Wohlfahrtsverbandes zahlen.

Wir leisten uns seit vielen Jahren schon eine betriebliche Zusatzversorgung. Das sind ca. 4%, die auf das Gehalt oben draufkommen. Katholische Kirche und Caritas haben im Jahr 2011 bspw. 608 Mio Euro für diese kirchliche Zusatzrente aufgewendet. Das dürfte bei der Ev. Kirche und ihrer Diakonie ähnlich hoch gewesen sein. Wer heute bspw. 1.900 Euro brutto verdient, wird nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 2030 bei 35jähriger Berufstätigkeit 523 Euro Nettorente erhalten. Aus der kirchlichen Zusatzversorgung wird dies monatlich um 330 Euro aufgestockt. Das ist ein Gehaltsbestandteil, den man gerade angesichts der Diskussion um Altersarmut nicht unterschätzen darf. Diese Faktoren müssen aber bei der Diskussion um schlechte Bezahlung in Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden mit berücksichtigt werden.

Zu dieser Debatte muss einmal sehr deutlich gesagt werden, dass für uns niedrige Löhne ein Skandal sind. Aber wenn wir nicht mehr bezahlen, dann nicht, weil sonst die Rendite nicht stimmt, wie bspw. bei Krankenhausträgern, die von Schweizer Rentenfonds getragen werden. Wenn wir nicht mehr bezahlen können, dann deshalb, weil die Refinanzierung nicht auskömmlich ist. Wir entziehen dem sozialen System kein Geld, wie das bspw. bei privaten Trägern üblich ist. Wenn bei uns etwas übrig bleibt, was bspw. in der stationären Pflege in der Regel nicht der Fall ist, dann reinvestieren wir das in das System, was den Mitarbeitenden und den zu Pflegenden zugutekommt. Dieser Aspekt wird in öffentlichen Diskussionen regelmäßig übersehen.

2.5 Leiharbeit

Ja, es gibt diakonische Leiharbeit. Die ist zu ächten, und diakonische Unternehmen, die das praktizieren, sind zu sanktionieren bis zum Ausschluss aus dem Spitzenverband. Wir können nicht Lohndumping und Leiharbeit in der

Gesellschaft in Sonntagsreden zu Recht brandmarken und innerhalb der eigenen Firma dulden!

Aber wir müssen differenzieren. Viele diakonische Unternehmen haben innerhalb des Konzerns nicht-gemeinnützige Töchter, die dann auch nicht Mitglied des Spitzenverbandes sind. In diesen Töchtern sind i.d.R. Hauswirtschafts- und Reinigungskräfte, Hausmeister, EDV-Mitarbeitende oder Gärtner beschäftigt. Mitarbeitende, die also für die sekundäre Dienstleistungserbringung innerhalb der Einrichtung zuständig sind.

Diese Leistungen, die man auch öffentlich ausschreiben könnte und an Firmen vergeben würde, werden zunehmend outgessourct. Das heißt aber nicht, dass in diesen Service-GmbHs nicht tarifliche Löhne gezahlt würden. Hier werden die branchenüblichen Tarifwerke, bswp. für die Reinigungskräfte angewandt oder für den Gartenbau usw. Diese Kräfte werden zwar nicht nach kirchlichen Tarifen (TVÖD, AVR usw.) bezahlt, was vor allem die kirchliche Zusatzversorgung einspart.

Dies tun wir nicht, weil wir geldgierig oder renditegeil wären, sondern weil die Kostenträger bei den Pflegesatzverhandlungen diese Mehrkosten des kirchlichen Arbeitsrechts gerade bei diesen sekundären Dienstleistungen nicht anerkennen. Wenn eine Leistung, die auf dem freien Markt ausgeschrieben werden könnte (wie z.B. Gebäudereinigung), mit kircheneigenen Tarifen teurer wird, streichen die Kostenträger die Mehrkosten regelmäßig und die Einrichtungen blieben darauf sitzen, was letztlich zulasten der unmittelbaren Arbeit am Menschen ginge.

Es gibt Graubereiche: Soll bspw. ein Gärtner, den man für eine Berufsbildungsmaßnahme anstellt, nach kirchlichem Tarif bezahlt werden oder nach branchenüblichem Tarif? Die kirchliche Tarifbindung gefährdet den Gewinn einer entsprechenden Ausschreibung, die uns bekanntlich in den Wettbewerb auch mit privaten Trägern solcher Bildungsmaßnahmen stellt. Umgekehrt ist ein solcher Gärtner unmittelbar in die (pädagogische) Arbeit mit den Klientinnen und Klienten einbezogen. M.E. muss hier die Anstellung nach kirchlichem Tarifrecht erfolgen, aber wenn der Verlust der Ausschreibung zu einem nicht hinnehmbaren Wettbewerbsnachteil für die konkrete diakonische Einrichtung führt, ist das problematisch.

Da, wo allerdings auf unbestimmte Zeit Pflegekräfte oder Sozialarbeiter, Erzieherinnen oder ärztliches Personal outgessourct werden, um in dem eigenen Betrieb das Kerngeschäft der Einrichtung zu betreiben, dort handelt es sich tatsächlich um Leiharbeit, die zum Ausschluss des Unternehmens aus der Diakonie führen muss.

3. Zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts

Summarisch seien hier die wesentlichen Aufgaben genannt, die aus meiner Sicht angegangen werden müssen, um das kirchliche Arbeitsrecht zukunftsfähig zu machen:

- Betriebliche Mitbestimmung muss ausgebaut und verbindlich in Kirche und Diakonie geregelt sein.
- Arbeitnehmervertretungen brauchen „Waffengleichheit“ mit Arbeitgebern. Dazu muss die (juristische) Fachkompetenz durch Bereitstellung von Ressourcen ausgebaut werden.
- Schulung und Qualifizierung von kirchlichen Arbeitnehmerinnen in Fragen des christlichen Glaubens – sprachfähig und auskunftsfähig machen.

- Die Leiharbeit innerhalb der Diakonie muss nachhaltig bekämpft werden.
- Die Anwendung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen muss verbindlich geregelt sein. Derzeit besteht die Praxis, einseitige und jederzeit änderbare Entscheidungen bei der Auswahl des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu treffen. Das muss ausgeschlossen werden.
- Die Kirchen (besonders die katholische Kirche) muss eine öffentliche Debatte über die Konkurrenz von Diskriminierungsverbot und Tendenzbetrieb anstoßen.