

Der Wind bläst wo es will und die Glocke des Dritten Weges  
oder die Glocke ~~ist~~ nicht, woher er kommt und wohin er

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

fehlt

Johannes 3. 8

schon bevor ich vor über 25 Jahren erstmals in eine MAV gewählt wurde, und kurz darauf in den vkm-rwl, eintrat, bewegt die Auseinandersetzung von Befürwortern und Gegnern des Dritten Weges die Gemüter der interessierten kirchlich-diakonischen Mitarbeitenden.

Kurz zu den Grundlagen des Dritten Weges: Den Kirchen steht es zu, garantiert durch § 144 GG i. V. mit § 137 Weimarer Reichsverfassung, über ihre eigenen Angelegenheiten im Rahmen des für alle geltenden Rechtes selbst zu bestimmen. Davon haben die Kirchen für sich und ihre Wohlfahrtsverbände Gebrauch gemacht. Betroffen sind hiervon zumeist innerkirchliche Angelegenheiten. Anders aber im Arbeitsrecht, wo die Kirchen, jedenfalls zum Teil, eigenes Recht in Konkurrenz zum staatlichen Recht setzen. Betroffen sind hier zwei große Bereiche, nämlich:

1. Das Recht auf betriebliche Mitbestimmung. Während im privatrechtlichen Bereich das Betriebsverfassungsgesetz angewandt wird gilt im evangelischen kirchlichen Bereich das Mitarbeitervertretungsgesetz.
2. Das Tarifrecht. Hier sind es das staatliche Tarifvertragsgesetz und die in den meisten Landeskirchen angewandten Arbeitsrechtsregelungsgesetze die sich gegenüberstehen. Dabei werden für die Entwicklung der kirchlichen Tarife Arbeitsrechtliche Kommissionen aus Dienstgeber- und Dienstnehmer\*innen gebildet.

Vor nunmehr fast 10 Jahren, im Herbst 2012, fällte das Bundesarbeitsgericht BAG ein Urteil zum Ausschluss des Streikrechts in der Kirche und ihrer Diakonie. Geklagt hatte die Gewerkschaft ver.di. Mit diesem Urteil wurde bestätigt, dass die Kirchen in ihren Regelungsbereichen, unter bestimmten Voraussetzungen, selbst ein so wichtiges Rechtsgut wie das Streikrecht ausschließen dürfen.

Das BAG benannte drei wichtige Voraussetzungen für die Gültigkeit von im Dritten Weg beschlossene Arbeitsrechtsregelungen:

1. Paritätische Besetzung der Kommissionen aus Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter\*innen (wobei den Gewerkschaften ausdrücklich eine Beteiligungsmöglichkeit einzuräumen ist),
2. Verbindlichkeit der dort beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen für den jeweiligen Geltungsbereich und

3. eine Schiedsstelle unter neutralem Vorsitz die, sollte die Kommission zu keiner Einigung kommen, eine verbindliche Entscheidung trifft.

Während die Gegner des Dritten Weges jubelten, dass das Streikrecht in Kirche und Diakonie nicht grundsätzlich ausgeschlossen sei, sahen sich die Befürworter in ihrer Ansicht bestätigt mit dem Dritten Weg ein gutes und rechtssicheres Instrument zur Arbeitsrechtsetzung zu haben, schließlich habe dies das BAG ja mit dem Urteil anerkannt bzw. bestätigt.

Nun sollte man doch davon ausgehen, dass damit die Debatte um den Dritten Weg ein Ende haben sollte. Weit gefehlt. Den Gegnern des Dritten Weges, insbesondere der Gewerkschaft ver.di, geht es in dieser Frage ja nicht um die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie und deren Arbeitsbedingungen, sondern, meines Erachtens nach, um das dogmatische Festhalten an Tarifverträgen als alleinigem Allheilmittel für alle Probleme der arbeitenden Bevölkerung. Wie sonst ist es zu verstehen, dass bei jeder Neubildung einer ARK die Gewerkschaften zwar explizit zur Beteiligung aufgefordert werden, sich dieser aber stets verweigern?

So soll nun nach dem Willen der Kritiker, nachdem der Rechtsweg keine erkennbare Möglichkeit mehr bietet den Dritten Weg, zumindest für die verkündigungsfernen Arbeitsverhältnisse zu kippen, die Politik an den Grundfesten des Eingangs erwähnten Selbstbestimmungsrechtes Hand anlegen. Ihre Forderung auf Abschaffung der (in Anführungszeichen) kirchlichen Sonderrechte untermauert ver.di mit den absonderlichsten Begründungen. Da wird alles durcheinandergeworfen: fehlende Unternehmensmitbestimmung, die Urteile des BAG zum sogenannten Chefarztfall und im Fall Egenberger, ja selbst der Missbrauchsskandal in der katholischen Kirche wird gelegentlich herangezogen. Es werden Tarifvergleiche angestellt, wobei seltsamer Weise immer nur die Eingruppierungen verglichen werden, bei denen ein Tarifvertrag bessere Ergebnisse erzielt als eine entsprechende kirchliche Arbeitsrechtsregelung. Und schließlich werden die Mitarbeitenden der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zweiter Klasse tituliert die in allen Bereichen weniger Rechte haben und auch materiell schlechter gestellt sind als ihre Kolleginnen und Kollegen im privatwirtschaftlichen Bereich

Und diese Lobbyarbeit hat Früchte getragen. Im Wahlprogramm von Bündnis 90 / Die Grünen (deren Sprecher der fraktionsinternen AG Arbeit und Soziales

übrigens Herr Frank Bsirske ist) wird eine Reform des kirchlichen Arbeitsrechtes gefordert, die FDP zog gar mit der Forderung nach Abschaffung der kirchlichen Privilegien in den letzten Bundestagswahlkampf. Etwas moderater klang da die SPD mit ihrer Forderung: „Gemeinsam mit den Kirchen wollen wir einen Weg erarbeiten, ihr Arbeitsrecht dem allgemeinen Arbeits- und Tarifrecht anzupassen.“ In den Koalitionsvertrag fand schließlich folgende Formulierung Eingang: „Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündigungsnahe Tätigkeiten sind ausgenommen.“ Also lediglich ein Prüfauftrag.

Trotzdem haben diese zwei Sätze im 177 Seiten umfassenden Koalitionsvertrag die Debatte um das kirchliche Arbeitsrecht erneut befeuert. Ver.di bläst mit einem Gastbeitrag ihres ehemaligen Vorsitzenden, Hr. Bsirske, erneut zum Angriff und erhält von der Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse der (diakonischen) Mitarbeitervertretungen, kurz Buko, händeklatschend Beifall. Diese wendet sich in einem offenen Brief an den Bundesarbeitsminister und die Fraktionsvorsitzenden im Bundestag, ebenfalls mit der Forderung in Kirche und Diakonie sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch das Tarifvertragsgesetz zwingend zur Anwendung kommen zu lassen.

Doch versuchen wir einmal das Für und Wider abzuwägen.

1. Mitbestimmungsrechte: Es ist richtig, dass das Betriebsverfassungsrecht Betriebsräten mehr Durchsetzungsmöglichkeiten einräumt als dies das MVG für die Mitarbeitervertretungen tut. Auch in Punkto Unternehmensmitbestimmung im diakonischen Bereich gibt es Nachholbedarf auf Seiten des MVG. Nicht aus den Augen verlieren dürfen wir aber, dass das MVG die kirchlich-diakonischen Dienstgeber verpflichtet für die Bildung einer Mitarbeitervertretung Sorge zu tragen. Im Gegensatz zum privatwirtschaftlichen Bereich, in dem laut statistischem Bundesamt in 2019 nur noch 46% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Bereich durch betriebliche Interessenvertretungen vertreten wurden, dürfte für den kirchlich-diakonischen Bereich diese Quote sogar noch über der des Öffentlichen Dienstes mit seinem Personalvertretungsrecht, immerhin mit 89%, liegen.
2. Das Tarifrecht: Richtig ist: Natürlich gibt es in Kirche und Diakonie Regelungen und Eingruppierungen die unter dem Niveau der Tarife im öffentlichen Bereich liegen – aber auch welche die darüber liegen. In

seriösen Tarifvergleichen die alle Parameter mit einbeziehen (dazu gehören Entgeltverläufe, betriebliche Altersvorsorge mit oder ohne entsprechende Eigenbeteiligung, verschiedene Zulagen, familienbezogene Komponenten, usw.), wie sie die Zeitschrift Wohlfahrt Intern jedes Jahr durchführt, liegen die kirchliche-diakonischen Tarife in aller Regel mit in der Spitzengruppe.

Und auch hier müssen wir feststellen, dass, wieder laut statistischem Bundesamt, nur noch 44% der Beschäftigten im privatwirtschaftlichen Bereich einen Arbeitsvertrag besitzen dem ein Tarifvertrag zu Grunde liegt. Im kirchlich-diakonischen Bereich dürfte diese Quote annähernd bei 100% liegen.

Die zugrundeliegende Frage war ja aber, wie die Tendenzen in der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung aussehen. Ich kann nicht wirklich in die Zukunft schauen aber ich vermute natürlich einiges.

Die höchsten deutschen Gerichte haben sich in den vergangenen Jahren ja schon häufiger mit der Frage beschäftigt, in wie weit das kirchliche Sonderrecht den Rahmen zur Abweichung vom allgemeinen Recht einhält, oder ob es an einigen Stellen darüber hinausgeht. Deutlich wird dies gerade am Umgang mit den Loyalitätsanforderungen an kirchliche Mitarbeitende. Ich verweise da auf das sogenannte Chefarzturteil aus dem katholischen Bereich und den Fall Egenberger aus dem Bereich der Diakonie. Deutlich wird an den ergangenen Urteilen, dass die Abweichungen vom allgemeinen Recht, in diesen Fällen vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG, zu Recht der richterlichen Kontrolle unterliegen. Gerade im Hinblick auch auf europäisches Recht werden die bundesdeutschen Gerichte den Spielraum für davon abweichende kirchliche Gesetzgebung weiter einengen. Konsequenz ist aber eine sich den gesellschaftlichen Entwicklungen anpassende kirchliche Gesetzgebung und nicht die Aufgabe der kirchlichen Sonderrechte an sich. An der Überarbeitung der sogenannten Loyalitätsrichtlinie wird ja folgerichtig schon gearbeitet. Und die Synoden wären gut beraten bei anstehenden Gesetzesänderungen, wie der Neufassung des Mitarbeitendengesetzes hier bei Ihnen, die Anregungen und Bedenken der Sozialpartner mit einzubeziehen.

Die Beantwortung der zweiten Frage aus der Unterschrift des Themas, nämlich wie sich die Arbeitnehmerorganisationen den Herausforderungen der Zukunft stellen sollen, wird wesentliche Einfluss auf die Perspektiven des Dritten Weges haben.

Wir als Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen als Sozialpartner von Kirche und Diakonie selbstbewusster auftreten. Wir müssen stärker als bisher auf Beteiligung an Gesetzesvorhaben der EKD und der Landeskirchen drängen, regelmäßige Gespräche mit der Kirchenleitung und den Vorständen der landeskirchlichen Diakonischen Werke einfordern.

Sicherlich ist es eine der wichtigsten Aufgaben der Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Ausgestaltung des Tarifrechtes mitzuwirken. Auf Dauer wird dies aber nur gelingen, wenn wir auch in der breiten Öffentlichkeit ein Bewusstsein dafür schaffen, das in dem von uns präferierten Dritten Weg gute und vor allen Dingen verbindliche Arbeitsrechtsregelungen geschaffen werden. Dazu müssen wir uns offensiv auch an die „kirchenferne“ Öffentlichkeit wenden. Die Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände Deutschland VKM-D stellt da die richtige Plattform zur Verfügung. In kürze werden wir einen offenen Brief an Ministerien, Fraktionen im Bundestag, Mitglieder des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales und andere Persönlichkeiten und Institutionen versenden in dem wir unsere Position zum System der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung darstellen. Wahrscheinlich hören viele der Angeschriebenen dabei zum ersten Mal von uns. Aber wir dürfen eben denen nicht das Feld überlassen, die sich als alleinige Sprecher von 1,8 Millionen Beschäftigten in den Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände darstellen.

Den traditionell eher im verfasst-kirchlichen Bereich tätigen Verbänden möchte ich dringend anraten sich besonders um die Mitarbeiter\*innen aus dem diakonischen Bereich zu bemühen. Hier ist zum einen die Zahl der Beschäftigten wesentlich höher und bietet damit ein größeres Feld zur Mitgliedergewinnung, zum anderen können wir so vielleicht auch Einfluss nehmen auf die Verselbständigungstendenzen der Diakonie bezüglich des anzuwendenden Arbeitsrechtes, wie wir sie am Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen erkennen können.

Zum Schluss lassen Sie mich noch eines anmerken: Ich glaube nicht, dass wir hier das Ende des Dritten Weges miterleben werden.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.