Der Bevollmächtigte des Rates

Diakonie Deutschland

Bundesminister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
Herrn Hubertus Heil

11017 Berlin

Vorsitzende der Fraktion Bündnis90/Die Grünen im Deutschen Bundestag
Frau Katharina Dröge und Frau Britta Haßelmann

Vorsitzender der Fraktion der FDP im Deutschen Bundestag
Herrn Christian Dürr

Vorsitzender der Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag
Herrn Dr. Rolf Mützenich

11011 Berlin

Berlin, am 22. März 2022

Sehr geehrter Herr Bundesminister,
sehr geehrte Damen und Herren Vorsitzende,

mit Datum vom 7. Februar 2022 hat die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (buko) einen offenen Brief an Sie und die Vorsitzenden der Regierungsfraktionen gerichtet. Das Schreiben, in dem es um die Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts geht, haben auch wir zur Kenntnis genommen. Ärgerlich ist, dass darin überholte Argumente erneut vorgetragen werden, was zu Verwirrung führen muss.

Zu einzelnen darin angesprochenen Themen nehmen wir daher kurz wie folgt Stellung:

1. Betriebliche Mitbestimmung

Hervorzuheben ist, dass im kirchlich-diakonischen Bereich durch das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) in über 90 Prozent aller mitarbeitervertretungsfähigen Einrichtungen tatsächlich auch Mitar-

Charlottenstr. 53/54
10117 Berlin
Tel.: 030 – 20355-0
Fax: 030 – 20355-100
Mail: ekd@ekd-berlin.de

Caroline-Michaelis-Str. 1
10115 Berlin
Tel.: 030 – 65211 1608
Fax: 030 – 65211 3608
Mail: joerg.kruttschnitt@diakonie.de

beitervertretungen bestehen. Im staatlichen Bereich hingegen haben nur 9 Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe auch Betriebsräte. Dass in der Diakonie also fast alle Mitarbeitenden durch eine Mitarbeitervertretung vertreten werden, ist ein Erfolg, der im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) offensichtlich nicht erreicht wurde.

Die staatlichen und kirchlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung unterscheiden sich zwar in einigen Punkten. Die bestehenden Abweichungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts im Vergleich mit dem staatlichen Recht sind jedoch 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.

2. Unternehmensmitbestimmung

In der Diakonie gibt es seit 2017 die „Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung", die auch in den Diakonischen Corporate Governance Kodex integriert wurde. Die Diakonie ist damit über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgegangen, die für nichtkirchliche wohltätige Einrichtungen gelten:

Nicht nur Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen sind vom Anwendungsbereich des Mitbestimmungs- bzw. Drittelbeteiligungsgesetzes ausgenommen, sondern (u.a.) auch Unternehmen und Organisationen, die unmittelbar und überwiegend karitativen oder erzieherischen Bestimmungen dienen. Auch diese fallen explizit nicht unter die staatlichen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung.

Die staatlichen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung fänden also auch dann keine Anwendung auf diakonische Unternehmen, wenn die Ausnahmeregelungen, die sich auf die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen beziehen, gestrichen würden. Unternehmensmitbestimmung ist generell in karitativen Bereichen gesetzlich nicht vorgesehen und kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

Insofern ist fraglich, was mit einer Angleichung an das staatliche Recht an diesem Punkt erreicht, insbesondere verbessert werden soll.

3. Arbeitsrechtssetzung in kirchlichen Betrieben

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden werden in einer besonderen Form der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung geregelt („Dritter Weg"), in der sich paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen auf Arbeitsrechtliche Regelungen verständigen. Eine zweite Gestaltungsvarian-

te stellt der kirchengemäße Tarifvertrag („kirchengemäßer Zweiter Weg") dar. Beide Modelle, die bereits seit 2013 ausdrücklich kirchengesetzlich geregelt sind, stehen gleichberechtigt nebeneinander. Sachkonflikte – z.B. über die Höhe von Entgeltsteigerungen – werden durch eine neutrale und verbindliche Schlichtung geklärt. So werden einerseits die Interessen der Mitarbeitenden gewahrt, andererseits werden Arbeitskampfmittel (Streik, Aussperrung) verzichtbar, die dem kirchlichen Verständnis von friedlicher Konfliktlösung widersprächen.

Eine derartige arbeitskampffreie Konfliktlösung wird immer wieder diskutiert und als mögliches Modell in Betracht gezogen, wenn Arbeitskämpfe in Bereichen geführt werden, die der Daseinsvorsorge bzw. dem Gemeinwohl dienen (z.B. Kitas, Krankenhäuser, Deutsche Bahn).

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. Es hat am 20. November 2012 (Az. 1 AZR 179/11 und Az. 1 AZR 611/11) diesbezüglich entschieden, dass eine neutrale und verbindliche Schlichtung Verhandlungsgleichgewicht herstellt, und damit festgestellt, dass diese Konstruktion „kollektives Betteln" der Dienstnehmerseite ausschließt.

Zudem sind Gewerkschaften in das Verfahren des Dritten Wegs organisatorisch einzubinden. Dies sehen die kirchlichen Regelungen längst vor. Hier besteht die Möglichkeit für die Gewerkschaften, an der Arbeitsrechtssetzung mitzuwirken, was diese jedoch fast ausnahmslos verweigern.

Abschließend ist festzustellen, dass im Dritten Weg und im kirchengemäßen Zweiten Weg vergleichsweise gute Regelungen verhandelt und vereinbart werden, was aus Tarifvergleichen im Bereich Pflege, aber auch in anderen sozialen Arbeitsfeldern hervorgeht. Diakonische Arbeitsbedingungen einschließlich ihrer Vergütungen sind im Vergleich mit anderen Anbietern am „Sozialmarkt" eher überdurchschnittlich. Neben den Tabellenvergütungen sind Jahressonderzahlung, Kinderzuschläge, eine zusätzliche kirchliche Altersversorgung und weitere Leistungen Bestandteile attraktiver diakonischer Tarife.

In der Diakonie herrscht außerdem eine sehr hohe Tarifbindung, die rund 90 Prozent der Beschäftigten in Diakonie erfasst. Mit dem Konzept der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. der kirchengemäßen Tarifverträge wird diese hohe Flächentarifbindung erreicht, die es sonst – insbesondere im sozialen Bereich – nicht gibt.

4. Kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und ihrer Diakonie

Bei der Frage der Kirchenmitgliedschaft von Mitarbeitenden sind die Kirche und die Diakonie offen und haben in den letzten Jahren bereits deutliche Veränderungen realisiert. Die nunmehr geltenden Regelungen 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 keine notwendige Voraussetzung.

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.

In der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie sind die sexuelle Orientierung und der Personenstand der Beschäftigten schon seit längerer Zeit kein Anlass für arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Freundliche Grüße

Martin Dutzmann

Prälat Dr. Martin Dutzmann

Dr. Jörg Kruttschnitt