

FAQs zum Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie

In sehr komprimierter Form geben die vorliegenden Informationen Antworten zu häufig gestellten und wichtigen Fragen über die Arbeitsbedingungen und die tatsächliche wie auch rechtliche Situation und Stellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kirche und ihrer Diakonie.

Herausgegeben wurden sie vom

Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Str. 12, 30419 Hannover
Telefon: 0511-2796-0, E-Mail: recht@ekd.de, Internet: www.ekd.de

1. Was ist kirchliches Arbeitsrecht?

Wenn die Kirche im Rahmen der Privatautonomie auf staatliches Arbeitsrecht zur Gestaltung ihrer Dienstverhältnisse zurückgreift, gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche und ihrer Diakonie grundsätzlich die Regelungen der staatlichen Rechtsordnung und damit die Arbeitnehmerschutzrechte, wie sie z.B. im Bürgerlichen Gesetzbuch, im Arbeitszeitgesetz oder im Kündigungsschutzgesetz festgeschrieben sind.

Besonderheiten und Ausnahmen existieren dann, wenn die Kirche nicht nur in ihrer Funktion als Arbeitgeber, sondern auch als Religionsgemeinschaft betroffen ist. So gilt z.B. das allgemeine Verbot der Sonntagsarbeit nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Gestaltung von Gottesdiensten beteiligt sind.

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken unabhängig von ihrer beruflichen Funktion oder Stellung als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Aus dem Konzept der Dienstgemeinschaft resultieren Konsequenzen für die Gestaltung der Mitbestimmung innerhalb der Kirche.

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in einer besonderen Form der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung geregelt ("Dritter Weg"), in der paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen sich auf Arbeitsrechtliche Regelungen verständigen. Etwa verbliebene Sachkonflikte – z.B. über die Höhe von Entgeltsteigerungen – werden durch eine neutrale und verbindliche Schlichtung geklärt. So werden einerseits die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt, andererseits werden Arbeitskämpfungsmittel (Streik, Aussperrung) verzichtbar, die dem kirchlichen Verständnis von friedlicher Konfliktlösung widersprechen.

Auf Grund ihrer verfassungsrechtlichen Stellung kommt es den Kirchen zu, die Rechtsstellung der Interessenvertretungen der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Stellen und Einrichtungen im Mitarbeitervertretungsrecht selbst zu regeln.

Im Kirchendienst gelten besondere Loyalitätspflichten (dazu s. u. Nr. 8), die in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie in der "Richtlinie über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit" geregelt sind (vom 1. Juli 2005, ABl.EKD S. 413).

Diese in das für alle gültige Arbeitsrecht eingebetteten Besonderheiten, die sich aus der im Rahmen der Religionsfreiheit ausgeübten Tätigkeit für die Kirche und ihre Diakonie ergeben, werden als kirchliches Arbeitsrecht bezeichnet.

2. Was sind die verfassungsrechtlichen Grundlagen für das kirchliche Arbeitsrecht?

Das Grundgesetz trifft differenzierte Regelungen für die individuelle, kollektive und korporative Religionsfreiheit. Prägend für das Verhältnis von Staat und Religionsgemeinschaften in der Bundesrepublik Deutschland sind zum einen das Grundrecht der Religionsfreiheit aus Artikel 4 GG sowie die Neutralität des Staates in religiösen Angelegenheiten. Diese Neutralität folgt dem im Grundgesetz verankerten Prinzip der Trennung von Staat und Kirche, das die gegenseitige Unabhängigkeit der beiden Institutionen voneinander beschreibt.

Zum anderen gewährleistet das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Artikel 140 GG i. V. m. Art. 137 Absatz 3 WRV, dass die Kirchen wie auch die anderen Religionsgemeinschaften ihre eigenen Angelegenheiten nach ihrem Selbstverständnis regeln können.

Die Kirchenartikel, die 1949 im Wortlaut aus der Weimarer Reichsverfassung übernommen wurden, sind vollgültiges Verfassungsrecht. Funktional sind sie auf die Inanspruchnahme und Verwirklichung des Grundrechts der Religionsfreiheit ausgelegt (aktuell bestätigt durch BVerfGE 125, 39, 74 f., unter Hinweis auf BVerfGE 102, 370, 387).

Nach dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht ist es im Arbeitsrecht eine eigene Angelegenheit der Kirche z.B. zu klären, welche kirchenspezifischen Berufsbilder es gibt und wie die Ausbildung dafür gestaltet wird. Die Kirchen stehen in der Verantwortung darüber zu befinden, ob und inwieweit für die berufliche Mitarbeit die Zugehörigkeit zur Kirche Voraussetzung für die Einstellung oder die Übernahme bestimmter beruflicher Funktionen ist. Dies ist z.B. für die Bereiche der Seelsorge, der Liturgie oder religiösen Bildung unverzichtbar.

Der religiös neutrale Staat ist nicht in der Lage, hierzu Festlegungen zu treffen oder eine Unterscheidung zwischen verkündigungsnaher und verkündigungsferner Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags vorzunehmen.

3. Was ist die kirchliche Sozialpartnerschaft im "Dritten Weg"?

Die Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte, Urlaubsansprüche oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden im Rahmen des "Dritten Weges" geregelt, für den die Prinzipien der paritätischen Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, der Partnerschaft und der Gleichberechtigung der Mitarbeiter- und Dienstgeberseite kennzeichnend sind.

Arbeitsrechtliche Regelungen werden durch Mehrheitsbeschlüsse in den paritätisch von Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen getroffen. Deren Beschlüsse werden für die jeweiligen Arbeitsverträge unmittelbar wirksam, da in diesen dynamische Verweisungen auf die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen definierten Anstellungsordnungen enthalten sind.

Kann die Arbeitsrechtliche Kommission sich nicht einigen, ist jede der beteiligten Seiten berechtigt, einen Schlichtungsausschuss anzurufen. Der Schlichtungsausschuss ist ebenfalls paritätisch besetzt. Ausschlaggebend ist der neutrale Vorsitz, auf den sich beide Seiten verständigen. Die Funktion des Vorsitzes wird dabei im Arbeitsleben und im Arbeitsrecht besonders erfahrenen Expertinnen und Experten übertragen, z.B. Vorsitzenden Richterinnen und Richtern am Bundesarbeitsgericht oder an Landesarbeitsgerichten. Sie nehmen die Vorsitzfunktion ehrenamtlich wahr. Die Beschlüsse der Schlichtungsausschüsse sind verbindlich. Sie wirken wie Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen selbst.

Das System des "Dritten Weges" existiert seit ca. 40 Jahren. Es ist sowohl durch das Bundesverfassungsgericht als auch durch das Bundesarbeitsgericht anerkannt.

4. Sind die Gewerkschaften von der kirchlichen Sozialpartnerschaft ausgeschlossen?

Im "Dritten Weg" soll die Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorrangig durch die Gewerkschaften und kirchlichen Mitarbeiterverbände erfolgen. Für den Fall allerdings, dass die Gewerkschaften sich für diese Sozialpartnerschaft des Dritten Weges nicht zur Verfügung stellen, ist die Besetzung der Arbeitnehmer-Sitze unter Einbeziehung der kirchlichen Mitarbeitervertretungen vorgesehen. Diese repräsentieren die kirchliche Dienstnehmerseite und gehen aus Wahlen mit in der Regel hoher Wahlbeteiligung hervor.

5. Wie ist es mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gilt selbstverständlich auch für die kirchlichen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese können sich Gewerkschaften oder anderen Mitarbeiterorganisationen anschließen und sich im Sinne der Organisationen in den Dienststellen und Einrichtungen engagieren. Benachteiligungen sind rechtlich ausgeschlossen.

6. Können sich die kirchlichen Arbeitgeber im Dritten Weg einseitig durchsetzen?

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird nach dem Mehrheitsprinzip entschieden. Aufgrund der paritätischen Besetzung kann sich keine Seite alleine durchsetzen.

Auch im Schlichtungsverfahren ist es ausgeschlossen, dass sich der einzelne Dienstgeber oder die Gesamtheit der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Arbeitgeber mit ihren Vorstellungen einseitig durchsetzen kann, da die Schlichtung auf Ausgleich der Interessen angelegt ist. Es ist empirisch belegbar, dass die Schlichtungsverfahren regelmäßig die Interessen beider Seiten berücksichtigen.

7. Warum sieht das kirchliche Arbeitsrecht einen Streik nicht vor?

Im staatlichen Recht wird das Streikrecht aus der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet als Möglichkeit der Erzwingung von Tarifverhandlungen nach dem Ultima-Ratio-Prinzip. Arbeitskampfmaßnahmen widersprechen aber dem kirchlichen Verständnis von friedlicher Konfliktlösung. Sie stünden im Widerspruch zum Konzept der

Dienstgemeinschaftskonzept, welche die gemeinsame Verantwortung von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite für den kirchlichen Auftrag in den Mittelpunkt stellt.

Überdies träfen sie in der Regel diejenigen, denen der kirchlich-diakonische Dienst gilt. Der von den obersten Gerichten anerkannte Dritte Weg kann deshalb der korporativen Religionsfreiheit und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und Selbstverständnis entsprechend ein Verfahren der Arbeitsrechtsregelung ohne Arbeitskampf vorsehen. Die im Dritten Weg verbindliche Schlichtung macht Arbeitskampf obsolet.

8. Was sind in der evangelischen Kirche Loyalitätspflichten?

Das Wirken der Kirche und ihrer Diakonie, ihr Erscheinungsbild und ihre Glaubwürdigkeit werden geprägt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb wird von ihnen eine besondere Loyalität erwartet. Aus der Religionsfreiheit folgt das Recht der Kirchen und Religionsgemeinschaften, von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmte Loyalitätspflichten zu verlangen. Es ist bereits im verfassungsrechtlich verankerten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht begründet, wird aber auch durch den dem europäischen Recht folgenden § 9 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes konkret geregelt. Danach haben die Religionsgemeinschaften das Recht, von "ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können".

Diese Regelungen sind in der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der beruflichen Mitarbeit getroffen. In der Gesamtbetrachtung ist die Mitarbeiterschaft der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie motiviert und loyal. Naturgemäß liegt es bei 700.000 Arbeitsverhältnissen nahe, ausdrückliche Regelungen vorzusehen.

Loyalitätspflicht in diesem Sinne bedeutet, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten hat, dass ihr oder sein Verhalten nicht in deutlichem Widerspruch zu tragenden Grundsätzen der evangelischen Kirche steht. So ist es für die Kirche z. B. nicht hinnehmbar, wenn ein kirchlicher Mitarbeiter in der Freizeit aktiv für Scientology eintritt, sich für rechtsradikale oder andere extremistische Gruppen einsetzt oder öffentlich zum Kirchenaustritt auffordert. Für die Entscheidung, ob ein bestimmtes Verhalten im Zweifel eine derartige Loyalitätspflichtverletzung darstellt, ist die Kirche als Trägerin des Selbstbestimmungsrechtes zuständig, nicht aber die individuelle kirchliche oder diakonische Einrichtung. Derartige Fälle sind sehr selten und von der Rechtsprechung als Kündigungsgrund bestätigt.

9. Gibt es in der evangelische Kirche bestimmte Kündigungsgründe?

Durch die Gerichte ist anerkannt, dass der Austritt aus der evangelischen Kirche als Ausdruck besonderer Illoyalität einen Kündigungsgrund darstellt. In den Medien und in politischen Äußerungen findet sich im Übrigen gelegentlich die Behauptung, die evangelische Kirche würde sich auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen anderer Verhaltensweisen oder Sachverhalte trennen. Hier soll auf die wesentlichen angeblichen – tatsächlich aber nicht bestehenden – Kündigungsgründe kurz eingegangen werden:

- Eine **Ehescheidung** von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie stellt keinen Kündigungsgrund dar. Lediglich bei Pfarrerrinnen und

Pfarrern, die in der Regel aber Beamte sind, sehen einige Landeskirchen in der Scheidung einen Versetzungsgrund.

- Ebenso ist die **erneute Heirat** nach einer Scheidung kein Kündigungsgrund. Es ist positiv, wenn Menschen nach einer gescheiterten Ehe den Mut finden, eine neue Ehe einzugehen. Den kirchlichen Arbeitgeber geht dies abgesehen von den Glück- und Segenswünschen, die er aussprechen sollte, nichts an.
- Die evangelische Kirche kündigt keiner Mitarbeiterin wegen eines **nichtehelichen Kindes**. Entschließt sich eine Frau für ihr Kind, obwohl sie keinen (Ehe-) Partner hat, verdient dies Respekt und Unterstützung. Im kirchlichen Arbeitsverhältnis spielt dies nur insoweit eine Rolle, als das die Arbeitsbedingungen möglichst familienfreundlich ausgerichtet sein sollen; ansonsten geht dies den kirchlichen Arbeitgeber nichts an.
- Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz darf niemand wegen seiner **sexuellen Identität** im Rechtsleben benachteiligt werden. Dies gilt auch für das kirchliche Arbeitsverhältnis. Eine Kündigung oder andere Benachteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die homosexuell sind, kommt daher auch in der evangelischen Kirche nicht in Frage.

10. Wie wirken sich die veränderten Rahmenbedingungen des Sozialmarktes auf die Diakonie aus?

Seit Mitte der 90er Jahre ist eine zunehmende Deregulierung und Kommerzialisierung der sozialen Arbeit festzustellen. Die Politik hat die Leistungserbringung im Sozial- und Gesundheitswesen der Diakonie und der weiteren verbandlichen Sozialwirtschaft der privatwirtschaftlichen Leistungserbringung gleichgestellt.

Erklärtes Ziel hierbei ist eine Trägerkonkurrenz zu initiieren. Dies schlägt sich in der Sozialgesetzgebung nieder, die inzwischen nicht mehr von freien gemeinnützigen Trägern, sondern pauschal von Leistungserbringern spricht. Das geht einher mit veränderten Finanzierungsformen für die Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen, mit denen die Kosten gesenkt werden sollen.

Neben Kosten und Fallpauschalen werden Aufträge im sozialen Bereich inzwischen immer häufiger auch durch Ausschreibungen erteilt. Diese Veränderungen der Refinanzierungsstrukturen erzeugen einen generellen Kostendruck im Sozial- und Gesundheitswesen. Auch die diakonischen Einrichtungen müssen in ihren Preisen daher "marktfähig" sein.

Das Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst gute Gehälter zu zahlen, kann nur innerhalb dieses Rahmens erreicht werden.

11. Ist das im Dritten Weg geregelte Lohnniveau auf den verschiedenen Arbeitsfeldern schlechter als der "Branchendurchschnitt"?

Nein, dies ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diakonischer Einrichtungen nicht der Fall. Die angehängten Entgeltvergleiche zeigen, dass die kirchlichen Entgeltsysteme den Vergleich selbst mit denen des öffentlichen Dienstes nicht zu scheuen brauchen. Die Entgelte sind Jahresbruttoentgelte unter Einrechnung der Jahressonderzahlung, eines eventuellen Leistungsentgelts sowie eines Kinderzuschlags für eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit dreijähriger Berufserfahrung und einem Kind. Teils sind die kirchlichen Entgelte höher als die des öffentlichen Dienstes und der übrigen Träger, teils sind sie in etwa gleich und in einer dritten Kategorie sind sie etwas geringer. Der Mindestlohn für einfachste Tätigkeiten liegt im

öffentlichen Dienst bei 8,50 €/Stunde. Nach den kirchlichen Anstellungsordnungen variiert er zwischen 8,45 und 8,70 € . Auch hier kann von „Lohndumping“ keine Rede sein.

Legende zu den Grafiken im Anhang

TVöD-VKA

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der Fassung der Vereinigung der kommunaler Arbeitgeberverbände

KAT

Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag Nordelbien (Ev. Kirche in Hamburg und Schleswig-Holstein)

AVR DW.EKD

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (Diakonie Deutschland)

BAT-KF

Bundes-Angestelltentarifvertrag Kirchliche Fassung mit Geltung für den verfasstkirchlichen und diakonischen Bereich der Ev. Kirche im Rheinland, der Ev. Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche

DRK

Tarifvertrag Deutsches Rotes Kreuz

AWO NRW

Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Nordrhein-Westfalen

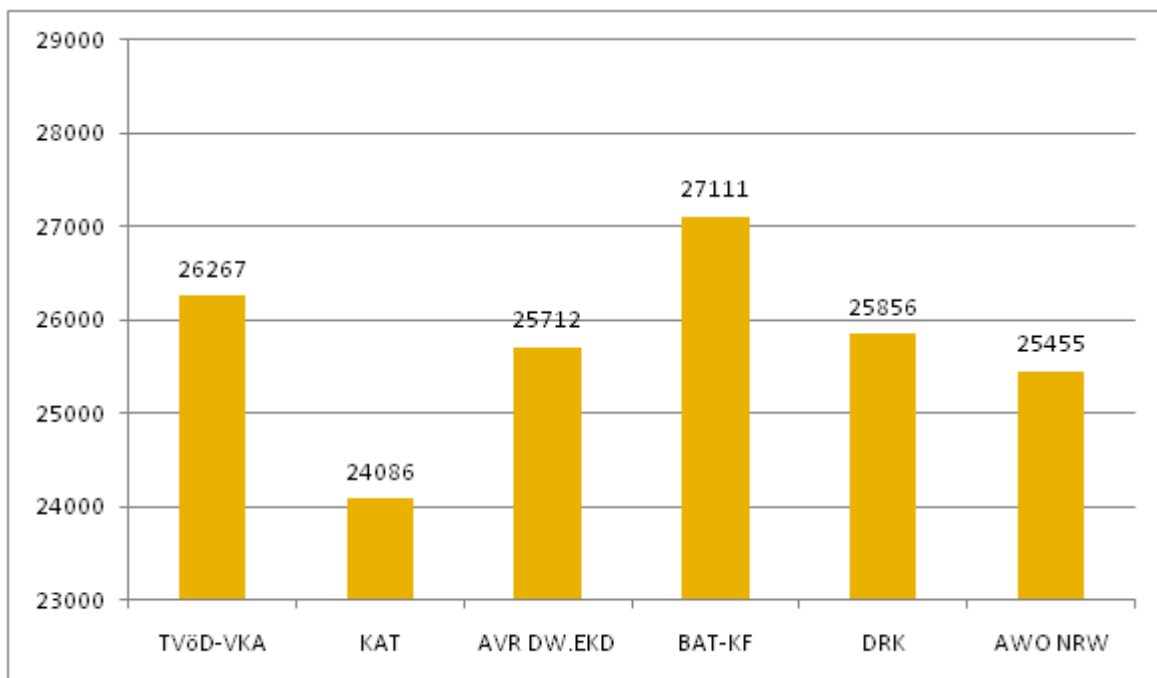


Schaubild Hilfskraft

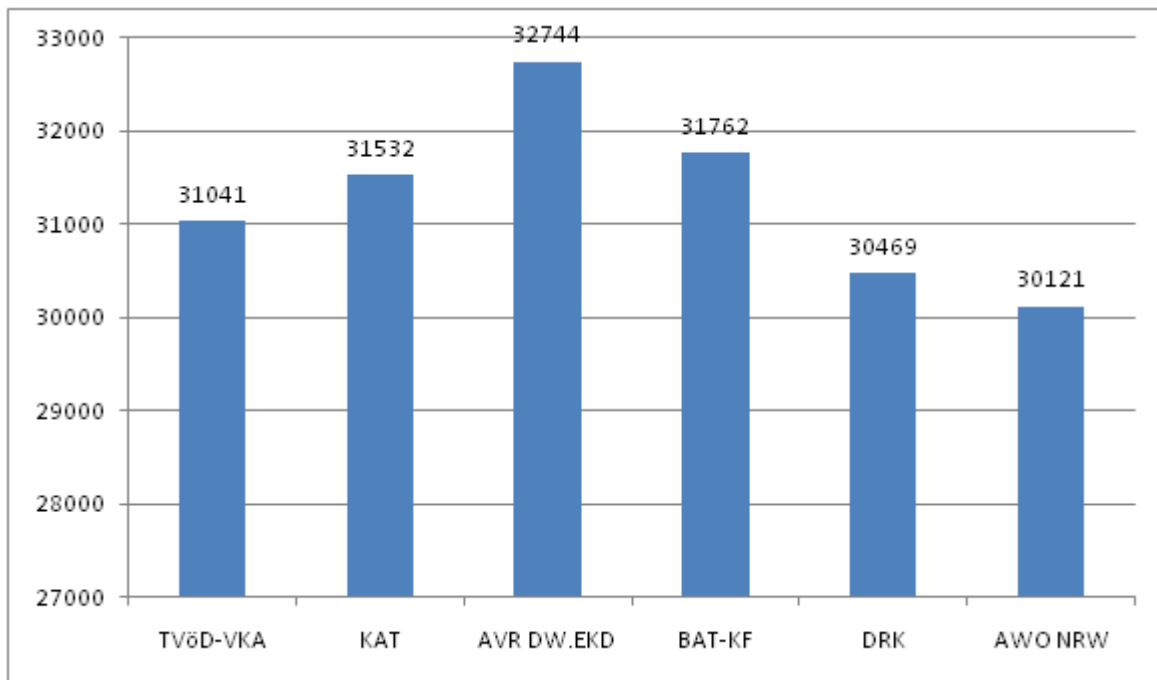


Schaubild Gesundheits- und Krankenpfleger/in

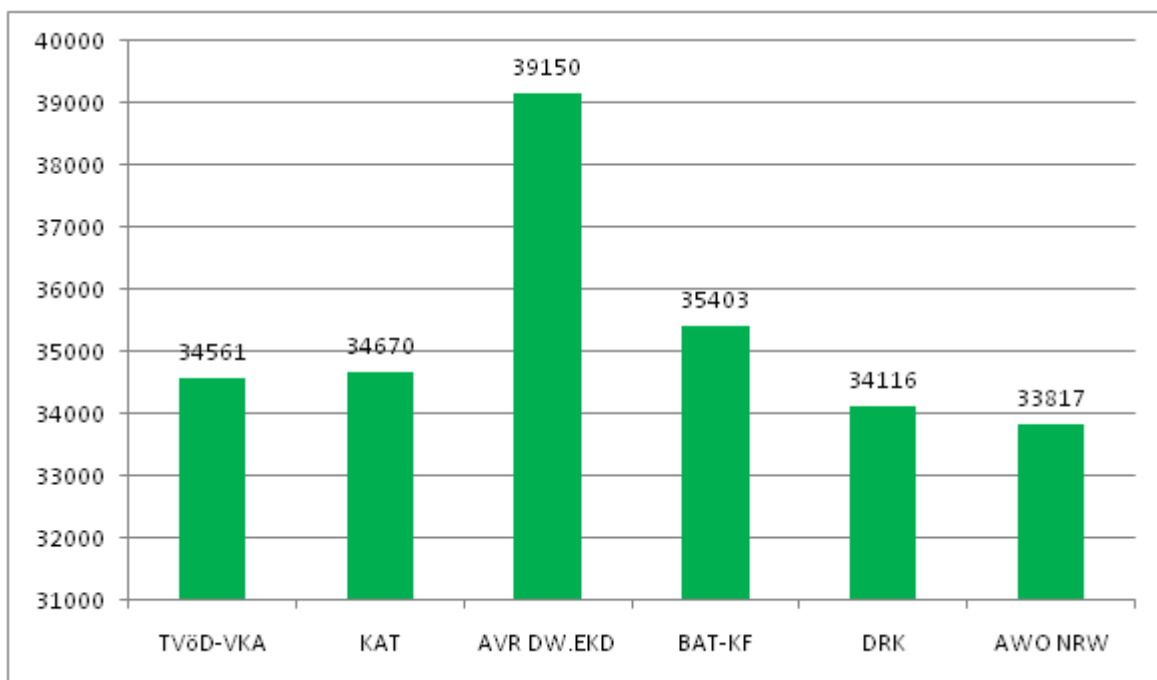


Schaubild Sozialarbeiter/in

12. Sind die weiteren Arbeitsbedingungen schlechter gestaltet als bei anderen Arbeitgebern - insbesondere im Sozial - und Gesundheitswesen?

Nein, die Arbeitsbedingungen sind grundsätzlich zumindest gleichwertig. Unter sozialen Aspekten sind die Arbeitsbedingungen im kirchlichen und diakonischen Dienst häufig deutlich besser als bei privaten Anbietern. So wird z.B. mit der Zusatzversorgung eine hochwertige, für den Arbeitgeber kostenträchtige betriebliche Altersversorgung gewährt, die es in der Regel bei privaten Anbietern nicht oder mit deutlich schlechteren Konditionen gibt.

13. Wird im großen Umfang Zeitarbeit zur Kostensenkung eingesetzt?

Im kirchlichen und diakonischen Bereich unterliegt der Einsatz von Zeitarbeit erheblich stärkeren Restriktionen als in der sonstigen Erwerbswirtschaft. Bereits im Jahr 2006 hatte der Kirchengerichtshof der EKD festgestellt, dass in diakonischen Einrichtungen Zeitarbeit lediglich für Vertretungssituationen, den Abbau von Mehrarbeit und für unvorhersehbare Arbeitsspitzen eingesetzt werden darf.

Die dauerhafte Ersetzung diakonischer Arbeitsplätze durch Zeitarbeit ist unzulässig. Die Mitarbeitervertretungen haben im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte die Möglichkeit diese Entscheidung durchzusetzen, sollten sich in Einzelfällen diakonische Arbeitgeber nicht daran halten.

14. Wie ist das kirchliche Mitbestimmungsrecht (Mitarbeitervertretungsrecht) geregelt?

Bereits von Verfassung wegen sind dem staatlichen Gesetzgeber Regelungen dafür verwehrt, wie die innerbetriebliche Mitbestimmung in Einrichtungen von Religionsgemeinschaften vollzogen wird. Die Mitbestimmungsregelungen sind vielmehr von den Religionsgemeinschaften selbst aufzustellen, denn es wird hier der Bereich der eigenen Angelegenheiten der Kirchen berührt, den der religiös neutrale Staat nicht regeln darf.

Dies geschieht innerhalb der Evangelischen Kirche durch das Mitarbeitervertretungsrecht.

15. Wie hoch ist der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen?

Das Mitarbeitervertretungsrecht ist von dem Grundsatz geprägt, dass möglichst keine Mitarbeiterin bzw. kein Mitarbeiter ohne betriebliche Interessenvertretung sein soll. Dies geschieht innerhalb der kirchlichen Strukturen z.B. dadurch, dass für kleinere Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen für mehrere juristische Personen – etwa alle Kirchengemeinden innerhalb eines Kirchenkreises – vorgeschrieben werden.

Auf dieser Grundlage wird erreicht, dass in über 90 % aller mitarbeitervertretungsfähigen Einrichtungen tatsächlich auch Mitarbeitervertretungen bestehen. Ein ähnlich hoher Wert an betrieblichen Interessenvertretungen wird in der deutschen Erwerbswirtschaft neben den Kirchen nur vom öffentlichen Dienst erreicht.

16. Bietet das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche schlechtere Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte?

Nein, die Kataloge der Mitbestimmungstatbestände entsprechen weitestgehend denen des Betriebsverfassungsgesetzes. Darüber hinaus ist eine positive Abweichung zugunsten der Mitarbeitervertretungen der evangelischen Kirche von Bedeutung. Bei der beabsichtigten Kündigung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht nur wie in § 102 BetrVG ein Anhörungsrecht, sondern die Mitarbeitervertretung hat ein Mitbestimmungsrecht, mit dem sie den Ausspruch rechtswidriger Kündigungen verhindern kann.

17. Wie sind die Arbeitsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen?

Die Arbeitsmöglichkeiten sind denen von Betriebs- oder Personalräten ebenbürtig. Die Freistellungsansprüche sind gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz in einem etwas geringeren Umfang geregelt. Auf der anderen Seite gibt es nach dem Mitbestimmungsrecht Organe oberhalb der konkreten Arbeitgeber in Form von Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen oder Gesamtausschüssen, die z.B. für die Schulung und Beratung der Mitarbeitervertretungen zuständig sind. Auch für die Mitarbeit in diesen Organen besteht Anspruch auf Freistellung – ein Aufwand, den das Betriebsverfassungsrecht nicht kennt.

18. Warum haben die Gewerkschaften keine eigenen Rechte im Mitbestimmungsrecht?

In den Mitarbeitervertretungen wirken viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, die Gewerkschaftsmitglieder sind und sich im Interesse ihrer Organisationen in den Mitarbeitervertretungen engagieren. Anders als nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht haben die Gewerkschaften aber keine eigenen Rechte im Mitbestimmungsrecht, etwa in Form von Listenwahlen. Dies stünde dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entgegen.

Im Übrigen liegt der Organisationsgrad der Gewerkschaften in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zwischen zwei und sechs Prozent. Angesichts des geringen Organisationsgrades wären eigenständige Rechte der Gewerkschaften in der kirchlichen Betriebsverfassung nicht angemessen.

19. Wäre es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser, wenn § 118 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz wie bei Tendenzbetrieben auch auf die Kirchen Anwendung fände?

Tendenzbetriebe sind geistig-ideell geprägte Unternehmen wie beispielsweise politische Parteien, Zeitungen oder Fernseh- und Rundfunkanstalten. Für diese gilt das Betriebsverfassungsgesetz nach § 118 Abs. 1 BetrVG, in Anerkennung ihrer besonderen inhaltlichen Ausrichtung, mit Einschränkungen.

Auf Religionsgemeinschaften und ihre karitative und erzieherischen Einrichtungen findet das Betriebsverfassungsgesetz aufgrund der Verfassungslage, die in § 118 Abs. 2 BetrVG konkretisiert wird, keine Anwendung. Gelegentlich wird gefordert, das Betriebsverfassungsgesetz sollte für sie künftig auch in Form von § 118 Abs. 1 gelten.

Eine Religionsgemeinschaft unterscheidet sich insbesondere auch verfassungsrechtlich substantiell von einem Tendenzbetrieb. Deshalb unterscheidet § 118 BetrVG auch zu Recht zwischen diesen. Eine Anwendung des § 118 Abs. 1 BetrVG auf die evangelische Kirche führte überdies angesichts der Vielzahl kleinerer kirchlicher Arbeitgeber dazu, dass deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann keine Interessenvertretungen mehr hätten. Weiterhin entfielen die Möglichkeiten von Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretung mit besonderen Aufträgen und Rechten, da derartige überbetriebliche Interessenvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen sind.

20. Welche Rolle spielt das europäische Recht für das deutsche kirchliche Arbeitsrecht?

Das staatskirchenrechtliche System der Bundesrepublik Deutschland wird durch das Recht der Europäischen Union ausdrücklich anerkannt. Die Europäische Union achtet den Status, den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen und beeinträchtigt ihn nicht (Artikel 17 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

Schutzrechte der Union für die Bürgerinnen und Bürger, wie z.B. die Europäische Menschenrechtskonvention, gelten selbstverständlich auch für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie ggfs. vor dem Europäischen Gerichtshof durchsetzen können.

Vielfach wird in rechtlichen Regelungen der Europäischen Union ausdrücklich auf das besondere Ethos der Religionsgemeinschaften hingewiesen, etwa in Art. 4 Abs. 2 der "Beschäftigungsrichtlinie" (RL 2000/78/EG), deren korrekte Umsetzung in das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von der EU-Kommission bestätigt worden ist.

21. Zusammenfassung

- Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie gelten selbstverständlich die Arbeitnehmerschutzrechte wie im außerkirchlichen Bereich. Ist die Kirche in ihren eigenen Angelegenheiten betroffen, ist es aus verfassungsrechtlichen Gründen ihr Recht und ihre Aufgabe, entsprechende arbeitsrechtliche Regelungen zu treffen. Der religiös neutrale Staat darf hier nicht eingreifen.
- Es ist eine eigenständige Entscheidung der Kirchen, darüber zu befinden, welche Sozialpartnerschaft mit den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft gewählt wird. Sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche haben sich hier für den "Dritten Weg" entschieden, die partnerschaftliche und gleichberechtigte Regelung des Arbeitsrechts durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtlichen Kommissionen.
- Im Bereich der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie sind die Gewerkschaften zur Mitwirkung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausdrücklich eingeladen. Für den Fall, dass sie sich für diese Sozialpartnerschaft nicht zur Verfügung stellen, ist allerdings hilfsweise die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretungen vorgesehen.
- Der "Dritte Weg" ist durch das Bundesarbeitsgericht und durch das Bundesverfassungsgericht anerkannt. Die einseitige Durchsetzung des Arbeitgebers ist im "Dritten Weg" nicht möglich.
- Durch Arbeitskampfmaßnahmen träte die Kirche in Widerspruch zu sich selbst und dem ihrem Selbstverständnis entsprechenden Konzept der Dienstgemeinschaft. Arbeitskampf ist durch die im "Dritten Weg" vorgesehene verbindliche Schlichtung sachlich obsolet. Innerhalb des "Dritten Weges" ist Arbeitskampf daher ausgeschlossen.
- Den Kirchen steht nach der europäischen und deutschen Rechtsordnung ausdrücklich das Recht zu, von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein loyales Verhalten im Sinne ihres Selbstverständnisses verlangen zu können. Loyalitätspflicht in diesem Sinne bedeutet, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb und außerhalb ihres Dienstes nicht in Widerspruch zu tragenden Grundsätzen der evangelischen Kirche setzen dürfen. Die evangelische Kirche und ihre Diakonie hat eine motivierte und loyale Mitarbeiterschaft. Die große Anzahl von Mitarbeitenden erfordert aber eine allgemein verbindliche Regelung.

- Ehescheidung, Wiederverheiratung, nichteheliche Kinder oder Homosexualität sind keine Loyalitätspflichtverletzungen im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie und stellen daher keine Kündigungsgründe dar.
- Die kirchlichen Tarife sind denen des öffentlichen Dienstes ebenbürtig. Sie liegen meist deutlich über denen privater Anbieter im Sozial- und Gesundheitswesen.
- Bereits durch die kirchliche Rechtsordnung und Rechtsprechung ist im Bereich der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie der Einsatz von Leiharbeit stärkeren Restriktionen, als in der sonstigen Erwerbswirtschaft unterworfen. Die dauerhafte Ersetzung kirchlicher oder diakonischer Arbeitsplätze durch Leiharbeit verstößt gegen Kirchenrecht.
- Zu den eigenen Angelegenheiten der Kirchen gehört auch die Ordnung der Mitbestimmung, die im Mitarbeitervertretungsrecht geregelt ist. Das Mitarbeitervertretungsrecht hat den Grundsatz, dass keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter ohne Interessenvertretung sein sollen und trifft dafür entsprechende Regelungen.
- Die betrieblichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind denen von Betriebs- und Personalräten ebenbürtig. Gleiches gilt für die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitervertretungen.
- Die Europäische Union achtet den Status der Kirchen in Deutschland und beeinträchtigt ihn nicht. § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hat die Richtlinie 2000/87/EG europarechtskonform umgesetzt.