



Einheitliche sowie verbindliche Lohn- und Arbeitsbedingungen nur per Tarifvertrag für die Evangelische Kirche in Deutschland (TV EKD)

Gewerkschaftliche Stellungnahme durch den ver.di-Kirchenfachrat

zum

Entwurf eines Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. April 2023

Berlin, 14. Juli 2023

Kirchenfachrat

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft
Bereich Gesundheitswesen/Gesundheitspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

gleichesrecht.verdi.de

Vorbemerkung

Dem vorliegenden Entwurf für eine Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission liegt die Absicht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zu Grunde, den personellen – und mutmaßlich finanziellen – Aufwand für den kircheneigenen Weg der Arbeitsrechtssetzung zu reduzieren. Einerseits geht das deutlich aus der Begründung zum Kirchengesetzentwurf hervor. Insgesamt 18 Arbeitsrechtliche Kommissionen der Landeskirchen und ihrer Diakonischen Werke dokumentieren, dass es nicht „den einen“ so genannten 3. Weg im Bereich der Evangelischen Kirche gibt. Hinzu kommen weitere vier Regionen mit Tarifverträgen zwischen ver.di und evangelischen bzw. diakonischen Arbeitgebern und deren Arbeitgeberverbänden. Andererseits passt der Vorschlag nur noch einer gemeinsamen Kommission zum eingeschlagenen Sparkurs vieler evangelischer Landeskirchen, deren leitende Juristen die Initiative für diesen Kirchengesetzentwurf eingebracht haben. Der so genannte 3. Weg soll also billiger werden.

Ein weiteres Ziel der gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission soll die Annäherung der kirchlichen Regelungen über Löhne und Arbeitsbedingungen sein. Das erscheint plausibel, da die Niveaus auf Grund der Vielfalt der Kommissionen erhebliche Unterschiede aufweisen. Aus Sicht der Beschäftigten ist es jedenfalls erstrebenswert, das Lohnniveau in Richtung der vorhandenen Referenztarifverträge im öffentlichen Dienst anzugleichen.

Vor der EKD liegt die Chance, einen neuen Weg zu beschreiten, um gute Löhne und Arbeitsbedingungen für die rund 800.000 evangelisch Beschäftigten zu regeln. Doch jedes kirchliche Änderungsvorhaben wird sich daran messen lassen müssen, inwieweit es nicht nur der Reaktion auf Druck entspringt und lediglich dazu beitragen soll, den kirchlichen Sonderstatus im Arbeitsrecht abzusichern oder Kosten zu senken. Ziel muss es sein, echte Verbesserungen für die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Rechte von evangelisch Beschäftigten zu erreichen.

Kurzbewertung

Eine Vereinheitlichung der Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Bereich der EKD ist grundsätzlich zu begrüßen. Dieses Ziel ist allerdings nicht im kirchlichen Weg über Arbeitsvertragsrichtlinien zu erreichen, die lediglich den Charakter allgemeiner Geschäftsbedingungen haben. Einheitliche Tarifregelungen erfordern eine normative Wirkung für die Beschäftigten im Geltungsbereich. Das ist ausschließlich über einen Tarifvertrag für die Evangelische Kirche in Deutschland (TV EKD) erreichbar. Der vorliegende Entwurf über eine Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission dient insbesondere der Verbilligung der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung in der EKD. Das Verfahren der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung zielt nicht darauf und ist in der Folge ungeeignet, die betroffenen Beschäftigten demokratisch an der Gestaltung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Die vorgesehenen Regelungen des Entwurfs dienen dem Versuch, den Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von 2012 zu genügen und den sogenannten 3. Weg abzusichern. In diesem Zusammenhang sollen Gewerkschaften zwar eingebunden werden, allerdings z.B. unter Aufgabe ihrer Entscheidungsautonomie als Tarifpartei und unter Ausschluss des Streikrechts. Von freien bzw. unabhängigen Gewerkschaften kann nicht erwartet werden, ihre Grundrechte aufzugeben und sich diesen einseitig durch die Kirche gesetzten Regeln zu unterwerfen. Die Tarifautonomie ist in Deutschland ein hohes Gut und macht kirchliche Sonderregelungen obsolet.

Im Einzelnen

Grundsätzliches

Laut der Begründung zum Kirchengesetzentwurf erzielen viele evangelische Landeskirchen mit hohem personellem Aufwand die gleichen bzw. ähnliche Ergebnisse bei der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Dieser Aufwand soll verringert werden. Allerdings ist die Schlussfolgerung daraus fehlgeleitet. Die entscheidende Frage ist nicht, wie viele Arbeitsrechtliche Kommissionen die Ergebnisse aus den Tarifaueinandersetzungen im öffentlichen Dienst nachvollziehen bzw. umsetzen. Vielmehr lautet die Frage, warum die evangelischen Kirchen nicht unmittelbar mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag verhandeln, der das gleiche Niveau hat und kollektivrechtlich verbindlich und einheitlich wirkt.

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die EKD den Versuch unternimmt, die Lohn- und Arbeitsbedingungen für hunderttausende Arbeitnehmer*innen bei Kirche und Diakonie zu vereinheitlichen. Kollektiv wirkende Tarifregelungen haben u.a. als ein wichtiges Ziel, die Lohnkonkurrenz unter Beschäftigten zu verhindern. Allerdings haben kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine kollektive Wirkung. Einheitliche Regelungen setzen kollektivrechtliche Verbindlichkeit für die Arbeitgeber voraus, die sie umsetzen sollen. Verbindliche Arbeitsvertragsbedingungen sind ausschließlich per Tarifvertrag erreichbar, da nur dieser unmittelbar und zwingend für beide Tarifparteien wirkt. Das Ergebnis kirchlicher Arbeitsrechtssetzung sind Arbeitsvertragsrichtlinien, die gemäß Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den Charakter Allgemeiner Geschäftsbedingungen haben. Sie wirken ausschließlich, insofern sie im einzelnen Arbeitsvertrag in Bezug genommen werden. Beispiele gewerkschaftlicher Rechtsberatungen und geführter Arbeitsgerichtsverfahren zeigen, dass kirchliche Arbeitgeber insbesondere im diakonischen Bereich einzelvertragliche Ausnahmen zum Nachteil der Beschäftigten treffen. Diese Arbeitgeberpraxis mag satzungs- und kirchenrechtlich unzulässig sein. Das hilft allerdings den betroffenen Arbeitnehmer*innen nicht weiter. Sie müssen die Ausnahmen hinnehmen, sofern sie im Arbeitsvertrag vereinbart worden sind. Es gilt normales Arbeitsvertragsrecht und damit Vertragsfreiheit. Dies ist ein Beleg für den unverbindlichen Charakter von Arbeitsvertragsrichtlinien. Ihre unzureichende Wirkung kann kollektivrechtlich auch nicht dadurch geheilt werden, dass ein Kirchengesetz die Verbindlichkeit vorschreibt. Folglich ist die Aufnahme von Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di mit dem Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrags für die Evangelische Kirche in Deutschland (TV EKD) sachgemäß und zielführend.

Das Referenzniveau für eine einheitliche Regelung sind die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Mögliche Versuche von Seiten der Arbeitgeber, Lohnabsenkungen bzw. Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen vorzunehmen, sind abzulehnen.

Gewerkschaftliche Einbindung als Absicherungsversuch gegen Streikmaßnahmen

Die geplante Regelung zur Einbindung der Gewerkschaften in die gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission stellt den Versuch dar, einer Mindestanforderung aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 20.11.2012 - 1 AZR 179/11) gerecht zu werden. Sie soll die organisatorische Einbindung der Gewerkschaften sicherstellen, die die EKD nach dem BAG-Urteil zum Streikrecht 2012 erstmals mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) 2013 eingeführt hat. Ziel ist es, den evangelischen Kommissionsweg gegen Streiks abzusichern. Damit die Möglichkeit der Suspendierung des Streikrechts überhaupt in Frage käme, müssten gemäß BAG im Wesentlichen Gewerkschaften organisatorisch in den so genannten 3. Weg eingebunden werden, dessen Ergebnisse verbindlich wirken und Verhandlungsblockaden müssten im Wege eines verbindlichen Schlichtungsverfahrens mit einem neutralen Vorsitz aufgelöst werden können.

Freie Gewerkschaften wie ver.di sind demokratische Arbeitnehmerorganisationen, die die wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Interessen ihrer Mitglieder vertreten und fördern. Zur Erreichung dieser Ziele schließen sie Tarifverträge mit Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden ab. Dieses Recht ist durch die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG verankert und geschützt. Es unterliegt auch in den gegenwärtigen Strukturen der Landeskirchen und ihrer Diakonischen Werke wie nach dem vorliegenden Entwurf einer gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission für die EKD keiner Einschränkung.

Für ver.di bleibt der Abschluss von Tarifverträgen als demokratischer, solidarischer und verbindlicher Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen auch für die Beschäftigten im evangelischen Bereich das Ziel. In letzter Konsequenz zählt auch deren Durchsetzung mit dem Mittel der Arbeitsniederlegung dazu. Ausschließlich auf diesem Wege sind Verhandlungen über Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe zwischen Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite möglich.

Verhinderung der Demokratisierung der Lohngestaltung in der EKD

Abhängig Beschäftigte befinden sich gegenüber ihren Arbeitgebern in einer strukturellen Unterlegenheit. Um diese Unterlegenheit zumindest teilweise auszugleichen, schließen sie sich in Gewerkschaften zusammen und verhandeln mit Arbeitgebern Tarifverträge. Es gehört auf diesem Weg zu den demokratischen Grundprinzipien, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich als Betroffene zu beteiligen und als organisierte Beschäftigte mitzuentcheiden. Forderungen können gemeinsam diskutiert und beschlossen werden. Um die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber am Verhandlungstisch zu erhöhen, können Beschäftigte ihren Forderungen mit gewerkschaftlichen Mitteln kollektiv Nachdruck verleihen. Dazu zählt als letztes Mittel auch der Arbeitskampf. Er ist ein notwendiges Mittel der abhängig Beschäftigten, um mit den Arbeitgebern in der Auseinandersetzung um höhere Löhne und gute Arbeitsbedingungen Augenhöhe herstellen zu können und z.B. Verhandlungsblockaden zu lösen. Dieses kollektive organisierte Handeln der abhängig Beschäftigten ist Ausdruck ihrer demokratischen Grundrechtsausübung.

Der kirchliche Weg zur Arbeitsrechtssetzung – so auch der vorliegende Entwurf über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission – will diese demokratischen Grundsätze suspendieren. Im Vordergrund steht ein bürokratischer Stellvertreterprozess, der die betroffenen abhängig Beschäftigten zwangsweise zu Zuschauer*innen degradiert. Lediglich eine kleine Gruppe von Arbeitnehmervertreter*innen ist am Aushandlungsprozess um Löhne und Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebern beteiligt. Die Kirchen legen fest, in welcher Anzahl und mit welcher Ressourcenausstattung diese Vertreter*innen mitwirken dürfen. Kompromissdruck bei den Arbeitgebern können sie so gut wie nicht entfalten, da es keine Chance auf eine kollektive Handlungsmächtigkeit der Beschäftigten in den Einrichtungen gibt. Die Verhandlungen sind nicht öffentlich, Entscheidungen über Ergebnisse fallen nicht im Konsens der beiden Seiten von Arbeitnehmervertreter*innen und Arbeitgebern, sondern durch Mehrheitsprinzip. Selbst wenn Gewerkschaften Plätze in der Kommission besetzten, könnten sie jederzeit überstimmt werden. Ein Zwangsschlichtungsverfahren ersetzt im Streitfall die Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertreter*innen, bei dem der Vorsitz im Zweifel mit seiner Stimme entscheidet. Die Praxis belegt, dass im Betrieb tätige Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnisse die Regelungen des so genannten 3. Weges Anwendung finden, regelmäßig keinen Einfluss darauf nehmen können, was verhandelt wird, wie Kompromisslinien in den Verhandlungen sein dürfen, dass sie keine transparenten Informationen zur Verfügung erhalten, wie die Verhandlungen verlaufen und auch keine Möglichkeiten für sie vorgesehen sind, ihren Forderungen Nachdruck verleihen zu können. Ihr Grundrecht auf Streik soll laut kirchlicher Vorschriften in diesem Weg ausgeschlossen sein. Dieser Weg verhindert die breite demokratische Beteiligung der abhängig Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer eigenen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die historisch bewährte Alternative bilden Tarifverhandlungen im Wege der Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Schlusswort

Es ist für die EKD Zeit, vom veralteten Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen abzulassen. Der Weg versperrt den betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten zur breiten Beteiligung bis hin zur Mitentscheidung über Verhandlungsergebnisse. Er ist intransparent und nicht in der Lage, die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite in den Verhandlungen auszugleichen. An der Gestaltung der eigenen Lohn- und Arbeitsbedingungen sind die betroffenen Beschäftigten zu beteiligen. Diesem demokratischen Grundgedanken wird die Arbeitsrechtliche Kommission nicht gerecht. Sie ist Teil eines Systems, das ausschließlich nach einem intransparenten Stellvertretungsprinzip funktioniert und Ergebnisse erzwingen soll, statt auf einen Konsens zwischen den Verhandlungspartnern abzielen. Nur im Wege von Tarifverhandlungen ist es möglich, dass eine freie Gewerkschaft wie ver.di demokratische Prozesse für die betroffenen Beschäftigten organisieren kann und als unabhängige Verhandlungspartnerin Augenhöhe mit den Arbeitgebern herstellt.

Aus diesem Grunde stellen mit ver.di abzuschließende Tarifverträge die einzige Alternative dar, sofern es der Evangelischen Kirche ernsthaft um verbindliche und einheitliche Tarifregelungen geht. ver.di steht Gesprächen für die Gestaltung einer künftigen Tarifpartnerschaft offen gegenüber.