



VdDD KOMPAKT

Arbeitsrecht

Diakonie als
Dienstgeber

Tarifbindung

Mitbestimmung

Kirche

2012

- Urteile des BAG, u.a. zur Klage der Gewerkschaft Verdi: Arbeitskämpfe sind unter bestimmten Voraussetzungen in kirchlichen Einrichtungen ausgeschlossen

2013

- EKD-Synode beschließt das neue ARGG-EKD, das die Auflagen des BAG - höhere Verbindlichkeit und eine Mitwirkungsoption der Gewerkschaften - erfüllt.
- kirchengemäße Tarifverträge werden möglich
- Beschluss der "Rahmenbestimmung Mitgliedschaft" für die Diakonischen Werke,
- Novelle des MVG.EKD stärkt Mitarbeitervertretungen

2015

- Bundesverfassungsgericht weist Beschwerde von Verdi gegen das BAG-Urteil ab
- Arbeitsgruppe bei der Diakonie Deutschland zur Erarbeitung von Vorschlägen für Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden in Aufsichtsgremien diakonischer Unternehmen

aktuell

Die Sozialpartner in Kirche und Diakonie entwickeln das kirchlich-diakonische Arbeitsrecht fort.

Viel geschafft! Arbeitsrechtsetzung in der Evangelischen Kirche

Kirchengemäße Verfahren

Die Evangelische Kirche hat ihr Arbeitsrecht nach den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von 2012 zum Arbeitskampausschluss maßgeblich weiterentwickelt. Das BAG entschied, dass ein Arbeitskampausschluss in kirchlichen Einrichtungen zulässig ist, wenn bestimmte Voraussetzungen – wie eine höhere Verbindlichkeit des Arbeitsrechts und eine Mitwirkungsoption der Gewerkschaften – erfüllt sind. Diese Vorgaben setzte die EKD-Synode 2013 mit ihrem Beschluss zum neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) um. Darüber hinaus verabschiedete die Diakonie Deutschland entsprechende Regelungen zu Rechten und Pflichten in der Verbandsdiakonie („Rahmenbestimmung Mitgliedschaft“). Ebenfalls 2013 beschloss die EKD-Synode eine Novelle des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG), die eine weitere Stärkung der überbetrieblichen Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretungen vorsieht.

Seitdem hat sich viel getan: Die Gewerkschaft Verdi ist auch mit der Beschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht gescheitert. Gliedkirchen und Diakonischen Werke haben das ARGG-EKD umgesetzt. In der Diakonie in Niedersachsen wurde in der kirchengesetzlichen Grundlage der Wechsel vom Dritten Weg zum Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge vollzogen. Die Sozialpartner in Kirche und Diakonie entwickeln in Arbeitsrechtlichen Kommission und in kirchengemäßen Tarifverträgen das kirchlich-diakonische Arbeitsrecht fort. Sie müssen sich ernsthaft und dialogorientiert mit den Herausforderungen der Zukunft (Stichworte: Wettbewerb, Demografie, Digitalisierung, Fachkräftemangel) auseinandersetzen. Das verbindliche Schlichtungsverfahren für den Fall festgefahrener Tarifverhandlungen schützt die

Hilfebedürftigen vor der Austragung von Konflikten (Arbeitskämpfen) zu ihren Lasten.

Die Diakonie Deutschland hat außerdem eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Vorschläge für Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden in Aufsichtsgremien diakonischer Unternehmen erarbeitet.

Diakonie: Beliebte Dienstgeber

Die Diakonie hat einen guten Ruf. Bereits zum dritten Mal in Folge zählt die Diakonie zu den beliebtesten Arbeitgebern bei Schülerinnen und Schülern und gehört damit in eine Liga mit Marken wie Bosch, Bayer, TUI, SAP oder Coca-Cola (Auszeichnung des Forschungsinstitut trendance). 2016 erreichte die Diakonie zudem erstmals einen Platz beim trendance-Ranking der Young Professionals. Diese Beliebtheit hat gute Gründe:

- eine sinnstiftende Tätigkeit bei einem gemeinnützigen Dienstgeber,
- flexible Arbeitszeitmodelle, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
- ein Mitarbeitervertretungsgesetz, vergleichbar dem Betriebsverfassungsgesetz, in einigen Fällen (z.B. beim Kündigungsschutz) sogar darüberhinausgehend (Quelle: Ausarbeitung des Wissenschaftlichen

Dienstes des Bundestages, Verfasser: Arnold Bug, Regina Thattil, WD 6-3000-053/12, Juni 2012),

- ein – im Vergleich zu anderen Anbietern der Sozialwirtschaft – oft überdurchschnittliches Gehalt und attraktive Sonderleistungen (siehe Tabelle).

Diese Vergütungen sind ein Erfolg der Flächentarifbindung, die in der Diakonie bei rund 90 Prozent liegt. In der Gesamtwirtschaft beträgt sie dagegen nur rund 50 Prozent. Zunehmend erobern privat-gewerbliche, gewinnorientierte Anbieter Marktanteile in der Sozialwirtschaft, in denen – wenn überhaupt – lediglich Haustarifverträge mit oft deutlich niedrigeren Vergütungen als in der Diakonie gelten.

Warum steht dann die Diakonie im Fokus von kämpferischen Verdi-Aktionen?

Verdi ist es in den letzten Jahren nicht gelungen, die Mitarbeitenden in der Sozialwirtschaft in der Breite zu organisieren. Seit Jahren verliert Verdi Mitglieder. Insbesondere junge Menschen, Frauen und Mitarbeitende aus sozialen Berufen scheinen durch die Kampagnen für eine Mitgliedschaft nicht gewonnen zu werden. Das führt zu einer generellen organisationspolitischen Schwäche außerhalb des steuerfinanzierten öffentlichen Dienstes. Diese zeigt sich bei Tarifvertragsverhandlungen mit

Gehälter in ausgewählten Berufen

Monatsgehalt in Euro, Tarifgebiet West, Stichtag: 01.08.2016

	1. Jahr	5. Jahr	20. Jahr	Jahres-Sonderzahlung	Arbeitszeit in Std.
Altenpfleger/-in					
AVR DD West ab 01.08.2016	2.751	2.896	3.186	100 %	39,0
Arbeiterwohlfahrt TV NRW ab 01.08.2016	2.311	2.661	3.164	90 %	38,5
Paritätischer Wohlfahrtsverband - AVB	2.555	2.751	3.013	-	variabel
Bankkaufmann/-kauffrau TV Privates Bankgewerbe	2.512	2.783	3.342	100 %	39,0
Kfz-Mechatroniker/-in TV Kfz-Gewerbe BaWü	2.574	2.701	2.985	80-110 %	36,0
Verkäufer/-in TV Einzelhandel NRW	1.690	2.180	2.471	112,5 %	37,5

Hinzu kommen ggf. Zulagen und Zuschläge sowie Beiträge zur Altersvorsorge, Abkürzungen: AVR DD = Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland; TV= Tarifvertrag; die Jahressonderzahlung bezieht sich auf das Monatsgehalt.

gewinnorientierten Anbietern. Hier hat Verdi ein massives Tarifierungsproblem.

Deswegen versucht Verdi mit einer Kampagne gegen das kirchliche Arbeitsrecht, neue Mitglieder zu gewinnen, um Einfluss zu stabilisieren. Für diakonische Mitarbeitende erscheint eine Verdi-Mitgliedschaft allerdings oft nicht interessant: Sie wissen genau, dass die gemeinnützige Diakonie im Gegensatz zu vielen anderen Anbietern verlässlich und gut zahlt.

Fazit

Das kirchliche Arbeitsrecht wurde in den letzten Jahren weiterentwickelt. Es entspricht den Anforderungen des Grundgesetzes sowie der Rechtsprechung, dient den Interessen der Mitarbeitenden, den diakonischen Unternehmen und dem Auftrag der tätigen Nächstenliebe in der Welt. Kirche und Diakonie stehen für regulierte, gute Arbeitsbedingungen. Im Vergleich zur übrigen Sozialwirtschaft ist die Tarifbindung der diakonischen Einrichtungen sowie das Tarifniveau beispielhaft!

Verdi ist – wie alle übrigen Sozialpartner auch – eingeladen, sich konstruktiv an der Arbeitsrechtsgestaltung in der Diakonie zu beteiligen. Das grundlegende Problem der Gewerkschaft, nämlich die fehlende Tarifbindung insbesondere bei gewinnorientierten Unternehmen, kann Verdi aber nicht beheben, indem sie Kirche und die gemeinnützige Diakonie diffamiert. Dafür muss sich die Gewerkschaft schon die „richtigen“ Adressaten aussuchen.

Im gesellschaftspolitischen Diskurs bleiben Diakonie, Kirche und die Sozialpartner gefordert, gemeinsam für bessere Refinanzierungsbedingungen sozialer Arbeit einzutreten.

Stand: Oktober 2016