

**Tarifverträge in der EKBO und Nordelbien**  
**Wegweisende Modelle kirchlicher Arbeitsrechtsgestaltung**  
*Christian Hannasky, Gewerkschaft Kirche und Diakonie, für den Bereich der EKBO*

**Tarifverträge im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft haben sich in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland als Regelungswerk der Arbeitsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestens bewährt.**

Mein Großvater, Jahrgang 1894, ein bibelfester, regelmäßiger Kirchgänger bis ins hohe Alter, war fest davon überzeugt, dass die Monarchie das christlich gemäße Herrschaftssystem ist. Als Lokomotivführer stand er im Beamtenverhältnis.

Mit diesem Hintergrund hätte die Gewerkschaftsmitgliedschaft eigentlich des Teufels sein müssen. Seine Lebenserfahrung in der Nazizeit und in der Nachkriegszeit hatte ihn allerdings gelehrt, dass man selbst als Beamter nicht darauf verzichten kann, sich mit Kollegen zu organisieren, wenn man als Arbeitnehmer nicht den Ungerechtigkeiten hilflos ausgeliefert sein will, die sich selbst in einem Beamtenverhältnis ergeben. Deshalb war er nach dem Krieg auch als Pensionär bis zu seinem Tod Mitglied der Eisenbahnergewerkschaft GDL.

Mit Überraschung habe ich nun Anfang des Jahres eine Statistik zur Gewerkschaftsmitgliedschaft in Deutschland zur Kenntnis genommen. Die Beamten waren die Gruppe mit dem höchsten Organisationsgrad. Es sind mehr Beamte gewerkschaftlich organisiert als Arbeitnehmer!

Und das trotz der umfassenden Alimentation durch den Staat. Warum haben Beamte das nötig?

Auch der Staat ist ein Arbeitgeber und als solcher dem Steuerzahler verpflichtet, die Personalkosten möglichst gering zu halten. Um hier die Balance zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finden bedarf es zweier voneinander unabhängiger Verhandlungspartner, die auf Augenhöhe den Kompromiss suchen. Das ist das simple Prinzip unserer Demokratie. Deshalb nehmen selbst Beamte die grundgesetzlich garantierte Koalitions- und Versammlungsfreiheit für sich in Anspruch, weil sie wissen, anders funktioniert das System nicht.

Eigentlich ist es müßig darüber zu referieren, denn das ist alles seit vielen Jahren bekannt und in Variationen entsprechend für den kirchlichen und diakonischen Bereich mehrfach diskutiert worden.

Nun hat mit Blick auf die Praxis in den EU-Ländern der europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg erklärt, dass selbst Beamte nicht pauschal einem Streikverbot unterliegen.

Auch bei einem Streikrecht für Polizisten wird nach den langen Erfahrungen mit Arbeitskämpfen in Deutschland nicht mit einem im Chaos versinkenden Staat gerechnet

Tarifverträge im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft haben sich in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland als Regelungswerk der Arbeitsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestens bewährt.

Der Arbeitgeberverband Chemie schreibt zur Tarifpolitik in der Chemie: „Für die Mitgliedsunternehmen folgen aus dieser Form des sachlichen Umgangs erhebliche Praxiserleichterungen... Auch die Förderung des Betriebsfriedens... spricht für den sozialpartnerschaftlichen Umgang in der Chemie-Branche. Schließlich liegt ein erheblicher betriebswirtschaftlicher Nutzen in der kumulierten Kostenersparnis der Unternehmen durch 37 Jahre Tarif-Frieden, vermiedene Arbeitskämpfmaßnahmen und eine vernünftige Art der Konfliktbeilegung.“ 12. 1. 2011, [www.bavc.de](http://www.bavc.de).

Diese sozialpartnerschaftliche Tarifpolitik sollte ausgerechnet nicht in Kirche und Diakonie und Caritas gelingen können? In der EKBO und in Nordelbien funktioniert sie jedenfalls sehr gut.

Es drängt sich der Eindruck auf, dass auf die kirchlichen Angestellten mit dem Anspruch der sogenannten Dienstgemeinschaft ein beamtenähnliches Arbeitsrecht angewendet werden soll, allerdings ohne die entsprechenden Beamtenrechte.

### **Kirchliche und Diakonische Arbeitgeber unterscheiden sich mit ihren Rechten und Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht von „weltlichen“ Arbeitgebern.**

Für Luther waren Arbeitsverhältnisse ein weltlich Ding. Als solches sollten auch die kirchlichen Arbeitsverhältnisse betrachtet werden. Die gemeinsame verbindende und die Rollen sprengende Kraftquelle ist dann nicht die postulierte Dienstgemeinschaft sondern das gemeinsame Hören und Trachten nach dem Wort Gottes und das davon Zeugnis geben. Unsere Kraftquelle wirkt allerdings außerhalb und innerhalb der Arbeitsverhältnisse und kann durch keinen einzigen Arbeitsrechtsparagrafen erzwungen werden.

Beispiel:

In der EKBO sollte Anfang der 90er Personal abgebaut werden.

Es gab betriebsbedingte Kündigungen für Menschen nach fast 15 jähriger Tätigkeit für die Kirche. Da war plötzlich die Solidarität der kirchlichen Mitarbeiterinnen gefragt.

Kundgebungen und Demos wurden organisiert. Plötzlich war es wichtig, dass es Menschen gab, die das organisieren konnten, die sich für ihre Kolleginnen einsetzen konnten. Für viele Kolleginnen und Kollegen, war der bestehende Tarifvertrag in der Berliner Kirche die Rettung und nicht die sogenannte Dienstgemeinschaft.

Die Erfahrungen meines Großvaters trafen also auch auf den Arbeitgeber Kirche zu.

Nicht nur meine eigenen Erfahrungen mit dem Arbeitgeber Kirche bestätigen die These vom weltlichen Arbeitgeber Kirche und Diakonie.

Prof. Nell-Breuning, der Soziallehrer der katholischen Kirche hat schon vor mehr als 20 Jahren geschrieben, dass die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter durchaus vergleichbar sind mit denen in der Welt, das heißt sie sind in der Welt. *Ebenso, Hengsbach, Lühr auf vergangenen Tagungen.*

Nächstenliebe ist sicher das Leitbild der Diakonischen Einrichtungen, aber sie haben darauf keinen Alleinvertretungsanspruch. Der Dienst am Menschen setzt wohl bei jeder Mitarbeiterin und Mitarbeiter egal bei welchem Anstellungsträger eine gewisse Nächstenliebe voraus. Dass diese Motivation nun aber ein Grund für besondere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sein soll, erschließt sich mir nicht. Mir ist auch bei Diakonischen Einrichtungen kein besonderer Arbeitsplan oder ein Zeitbudget bekannt, in dem Zeit für die Nächstenliebe besonders ausgewiesen ist oder dass es Zeiten für entsprechende Fortbildungen gäbe. Das wäre dann in der Tat diakonisches Handeln.

Es ist also nicht zu prüfen, „ob eine Diakonische Einrichtung ausschließlich finanzielle Gesichtspunkte in den Vordergrund stellt“ (Wolfgang Teske, epd-Ost Nr. 3/2011, S. 23).

Es ist sicher zu stellen, dass alle Mitgliedsbetriebe der Diakonie wenigstens die gleichen geltenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen anwenden und sich nicht einerseits auf dem Rücken ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem wirtschaftlichen Druck über

Hausverträge mittels Lohndumping entziehen und ihn andererseits damit gleichzeitig auf ihre Mitkonkurrenten erhöhen.

**Flächentarifverträge im Bereich der Diakonie und Caritas schützen vor ruinösem Wettbewerb. Wer immer stärker flexibilisiert hat kein Interesse am fairen Ausgleich, sondern führt den Wettkampf mit anderen Anbietern über Personalkosten.**

Der so genannte 3. Weg, die kirchliche Arbeitsrechtsgestaltung stand auch im Rahmen der vergangenen Fachtagungen in Eichstätt immer wieder auf dem Prüfstand und wurde schon vor mehr als 20 Jahren von den erwähnten Autoren als Irrweg bezeichnet. Trotzdem wird seitens der Kirchen und der Diakonie auf die kirchliche Autonomie nach § 140 GG, Arbeitsrechtsregelungen auch für kirchliche Angestellte setzen zu können, bestanden. Für ihre Pfarrer und Kirchenbeamten ist dieses Recht unbestritten. Aber tatsächlich haben die kirchlichen AVR keine normative Rechtswirkung wie Tarifverträge, sondern gelten für Arbeitnehmer nur kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme. In der Praxis bedeutet das, dass die AVR nicht zwangsläufig für alle Beschäftigten der gleichen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen gelten muss. Entsprechend wenig Einfluss hat z.B. das Diakonische Werk auf die Einhaltung gemeinsamer, flächendeckender sogenannter kirchlicher Arbeitsbedingungen. Alle Abweichungen werden mit dem wirtschaftlichen Zwang zu stärkerer

individueller Anpassung an die aktuelle Marktsituation begründet. Mit 3. Weg, Dienstgemeinschaft, fairen Ausgleich und Nächstenliebe hat diese Begründung wenig zu tun. Unter dem Deckmantel der besonderen kirchlich, diakonischen Aufgaben, sichert der kirchliche Sonderweg Wettbewerbsvorteile. Er führt aber zu einem ruinösen Wettbewerb unter den Anbietern zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Situation verhindern wie in anderen Wirtschaftsbereichen Flächentarifverträge.

### **Tarifverträge schaffen eine gerechte, sozialpartnerschaftliche, gleichberechtigte Arbeitsrechtsregelung im Sinne des GG.**

Das gilt nach den beschriebenen Erfahrungen auch für die Arbeitsverhältnisse in der Kirche.

Unter dieser Prämisse begannen 1979 Verhandlungen für einen Tarifvertrag der Evangelischen Kirche. 1981 verabschiedete die Landessynode ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz, das den Weg für den Tarifvertraglichen Weg endgültig frei machte.

Einer der Gründe, warum es zu Verhandlungen für einen Tarifvertrag kam, war die Rede eines Synodalen. Das Weihnachtsgeld für die Mitarbeiter stand zu Disposition auf der Landessynode, weil das das Kirchensteueraufkommen nicht zu lassen würde. Er plädierte für die Streichung des Weihnachtsgeldes mit den Worten:

**„Dann kauft sich der Kirchwart seinen Mercedes eben ein Jahr später!“**

Bei soviel Ignoranz der tatsächlichen Verhältnisse wurde offenbar, es bestand keine Parität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

1983 fanden die Verhandlungen ihren Abschluss mit dem ersten Tarifvertrag für hauptberufliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg Berlin-West. Er baute auf dem BAT auf und enthielt zahlreiche kirchengemäße Anpassungen. Die Gewerkschaften DAG und VKM unterzeichneten für die Arbeitnehmerseite.

Die lange Vorlaufzeit von 4 Jahren war nötig, um das gegenseitige Misstrauen und Vorbehalte abzubauen, wie sie außerhalb der EKBO und Nordelbien noch heute unverändert vorgetragen werden. Ein wichtiger vertrauensbildender Schritt auf dem Weg zu einem Tarifvertragswerk im Sinne des GG war bereits 1980 der Abschluss zur Regelung eines Schlichtungsverfahrens.

### **Die Tarifvertragssysteme haben sich seit Jahren in Berlin-Brandenburg und Nordelbien bewährt.**

Der Verzicht auf Streik als Arbeitskampfmittel und der Einrichtung der Zwangsschlichtung war für die Kirchenleitung Voraussetzung für Tarifverhandlungen.

Kernfrage war und bleibt für die Gewerkschaften, können Tarifverhandlungen erfolgreich geführt werden, wenn das Streikrecht nicht wahrgenommen werden

soll. Mit der gefundenen Kompromissformel bekennen sich die Gewerkschaften zur Anwendung gewerkschaftlicher Mittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Sie verzichten damit also nicht auf das prinzipielle Streikrecht zur Durchsetzung tariflicher Forderungen. Aber sie vereinbarten als erstrebenswertes Ziel die Verständigung bei allen tariflichen Streitigkeiten. De facto hat man sich auf eine Friedenspflicht geeinigt, die auf den grundsätzlichen Einigungswillen beider Tarifvertragsparteien beruht. Die Verhandlungsbalance wäre entsprechend in Frage gestellt, sollte sich die kirchliche Tarifkommission Forderungen der Arbeitnehmer taub stellen und ihre Verhandlungsbereitschaft ausschließen. Die Schlichtungsvereinbarung hat sich unabhängig von den jeweiligen Standpunkten als tragfähig und belastbar erwiesen. Entsprechend bewährt ist sie im wesentlichen Wortlaut auch im jetzigen Tarifwerk TV-EKBO übernommen worden.

Mit zahlreichen Änderungsstarifverträgen ergänzt, galt der KMT bis zu seiner Kündigung durch die Kirchenleitung bis 2005. Nicht nur einmal wurde dabei auf die Schlichtungsvereinbarung erfolgreich zurückgegriffen.

Die DGB-Gewerkschaften GEW und die ÖTV, jetzt Verdi akzeptieren die Regelungen der Schlichtung und wirken seit 1993 mit ihren tarifpolitischen Kompetenzen an den Tarifverhandlungen aktiv mit.

Trotz Kündigung des Tarifvertrages 2005 durch die Kirchenleitung entstand für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kein tarifloser Zustand, denn der Tarifvertrag wirkte gemäß § 4, Abs.5 TVG nach. Auch in dieser Zeit erwies sich für alle Tarifvertragsparteien die Schlichtungsvereinbarung als so tragfähig, dass sie trotz formaljuristischer Unsicherheit den Rahmen bildete, indem ein neuer Tarifvertrag verhandelt werden konnte. Das Interesse an der Friedenspflicht zugunsten eines gelingenden Prozesses war trotz Kündigung auf beiden Seiten gleichermaßen vorrangig.

### **Der TV-EKBO und der KAT sind erprobte Arbeitsvertragssysteme zu verlässlichen Regelungen bei Fusionen von Landeskirchen.**

Nach der Wiedervereinigung stand die Berlin-Brandenburgischen Kirche vor der doppelten Herausforderung der Vereinigung mit den beiden Bereichen Stadt West und Stadt Ost und beide Bereiche mit dem Umland Brandenburg.

Auch das war arbeitsrechtlich mit dem bewährten Tarifsysteem – West sehr gut umsetzbar. 1993 wurde der alte KMTH-West durch den KMT ersetzt. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen waren identisch. Vor allem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ost-Bereich wurden Regelungen entwickelt, die die unterschiedlichen Eingruppierungen, Tätigkeitszeiten, Bewährungszeiten, Ausbildungen und niedrigeren Gehaltstabellen berücksichtigten und eine Angleichung mit langen Überleitungszeiten vorsahen. Die geplante Fusion mit der Landeskirche Görlitz schlesische Oberlausitz fiel zusammen mit der Ablösung des BAT im öffentlichen Dienst durch den TVöD und TV-L. Mit einer Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes durch die

Synode und anschließender Kündigung des KMT durch die Kirchenleitung sollte die Möglichkeit geschaffen werden, zu einer Arbeitsrechtsregelung zu finden, die von beiden zu fusionierenden Landeskirchen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet wird. Das entsprach dem vereinbarten Fusionsprozess. Nachdem auch für die Kirchenleitung deutlich wurde, dass mit dem TV-L als Vertragsbasis Einsparpotentiale, Flexibilität, eine Notlagenregelung und die Berücksichtigung kirchlicher Besonderheiten möglich sind und die Forderung nach dem bewährten Tarifvertragssystem seitens der Mitarbeiter auch aus der arbeitsrechtlichen Kommission in Görlitz unüberhörbar waren, konnte im Rahmen der beschriebenen Schlichtung der TV-EKBO samt Überleitungsvertrag erfolgreich verhandelt werden und am 1.8.2008 in Kraft treten. Die Verhandlungsatmosphäre ist geprägt von Sachlichkeit, Kompetenz und gegenseitigem Respekt. Am bereits 3. Änderungstarifvertrag und dem 1. Entgelttarifvertrag ist erkennbar, dass es möglich ist, sich verändernden Situationen auf dem Tarifverhandlungsweg rasch anzupassen. Die Überleitungen vom KMT und der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) aus dem Bereich Görlitz/Schlesische Oberlausitz sind in einem getrennten Überleitungsvertrag geregelt und berücksichtigen mit zum Teil kurzen Überleitungszeiträumen Bewährungsaufstiege und Besitzstände und mit einem langen Überleitungszeitraum die Angleichung der niedrigeren Entgelttabellen an die TV-EKBO-Tabelle.

**Tarifverträge eröffnen die Möglichkeit auf nachweisbare Notlagen flexibel zu reagieren.**

Bereits mit dem KMT war es möglich, mit den Tarifvertragsparteien einen Beschäftigungssicherungsvertrag abzuschließen, der Gehaltsabsenkungen vorsah, aber auch einen individuellen sozialverträglichen Personalabbau ermöglichte. Damit wurde auf eine finanzielle Notsituation im Bereich des Religionsunterrichts reagiert, die durch eine unerwartete Reduzierung der Refinanzierungsmittel ausgelöst wurde. 300 Kündigungen wurden verhindert! Im TV-EKBO ist eine Notlagenregelung vorgesehen, die ihr Vorbild in der freien Wirtschaft hat. Sie sieht einerseits die Einschätzung der wirtschaftlichen Lage durch die MAV vor, schützt sie andererseits vor eigenen Entscheidungen, indem die Verhandlungsführung bei den Tarifvertragsparteien liegt. Diese müssen innerhalb von 6 Wochen tätig werden. Eine befürchtete Verschleppung des Verfahrens ist nicht möglich.

**Kirchliche Tarifverträge sind eigenständige Arbeitsvertragswerke im Sinne des Tarifvertragsgesetzes TVG, in denen auch kirchenspezifische Besonderheiten tarifiert werden können.**

Der Tarifvertrag der EKBO begründet sich nicht auf die sogenannte Dienstgemeinschaft, **die weder juristisch noch theologisch kodifiziert ist,**

sondern auf das Grundgesetz, bzw. auf das Tarifvertragsgesetz und regelt das weltliche Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Davon zu unterscheiden ist das Kirchenbeamtenverhältnis, das von besonderen Dienstpflichten geprägt ist und den Beamten im Gegenzug für seine Loyalität alimentiert. Dieses Dienstverhältnis ist vielleicht eher treffend als Dienstgemeinschaft zu beschreiben, weil ja daraus besondere gegenseitige Loyalitätsverpflichtungen abgeleitet werden.

Der Tarifvertrag der EKBO beschreibt im § 3 das besondere Arbeitsverhältnis eines evangelischen Arbeitnehmers theologisch als Zeugnismgemeinschaft. Sie ist das verbindende Ziel aller kirchlichen Arbeit. Nüchtern und ohne Pathetik heißt es: „Kirchlicher Dienst wird durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Er ist loyal auszuüben. Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei. ...Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Hilfe, Schutz und Fürsorge der Kirche.“

Auf diesen Satz hatte die Tarifkommission der Kirchenleitung in ihrem Vorschlag interessanter Weise verzichten wollen, denn das sei schließlich nicht justiziabel!

Im Übrigen basiert der TV-EKBO auf den TV-L und folgt auch dessen Paragraphenreihenfolge. Die Vergleichbarkeit mit dem öffentlichen Dienst hat für beide Tarifparteien Vorteile. Viele Tätigkeiten der Landeskirche sind vergleichbar mit den Tätigkeiten der Länder. Insofern werben sie um die gleichen qualifizierten Mitarbeiter, umgekehrt ist ein Arbeitsplatzwechsel aus welchem Grund auch immer, leichter, da die Eingruppierungskriterien vergleichbar sind. Die Vergleichbarkeit der Tarifsysteme ist auch deshalb nötig, da viele Arbeitsbereiche staatlich refinanziert werden. Vergleichbar und damit übertragbar sind ferner viele Rechtsstreitigkeiten und Rechtsprechungen zum Tarifvertragssystem. Das spart dem Arbeitgeber Kirche Zeit und Kosten. Als Kirche in der Welt tut er im Übrigen gut daran, sich nicht mit eigenen Regeln vom weltlichen Arbeitsleben fern zu halten. Letztendlich erleichtert auch die Vergleichbarkeit der Entgelte den Arbeitnehmern wie bei den Beamten die Nichtanwendung von Streik als letztes Arbeitskämpfungsmittel, da dieses für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen unter Umständen bereits die Kollegen der Müllabfuhr auf sich genommen hatten.

Wesentliche kirchliche Besonderheiten sind die Regelungen zur Sonntagsarbeit z. B. der Kirchenmusiker, ein Kinderzuschlag und ein zusätzlicher freier Tag für ein Kind.

Schwierig gestaltet sich die zukünftige Eingruppierung da auch hier keine der Tarifvertragsparteien der Entwicklung im öffentlichen Dienst vorgreifen will, um aus den genannten Gründen vergleichbar zu bleiben. Davon ausgenommen sind die kirchenspezifischen Berufe. Aber auch hier tun sich zur Zeit beide Seiten schwer, eine anwendbare Struktur zu finden, die vergleichbar bleibt.

**Kirchen und Diakonie/Caritas sprechen sich theologisch für  
Gewerkschaften aus, möchten aber nicht, dass sie in ihren eigenen  
Einrichtungen aktiv werden.**

Zumindest in der Evangelischen Kirche, aber auch in der Diakonie arbeitet man auf Leitungsebene gerne mit den großen DGB-Gewerkschaften zusammen. Man tritt gemeinsam in der Öffentlichkeit auf, wenn es um sozialpolitische Themen geht. Denn wie Prof. Wegner zu Recht feststellte, Kirchen und Gewerkschaften teilen durchaus viele grundlegende Wertorientierungen (ZMV-Sonderheft 2010, S. 48).

Outet man sich aber in kirchlichen und diakonischen Kreisen als Mitglied einer Gewerkschaft, dann ruft man in der Regel Unverständnis hervor, nach dem Motto Kirche und Gewerkschaft passen nicht zusammen. Dass sie zusammen passen, hatte aber bereits 1955 die EKD-Synode von Espelkamp zum Thema „Die Kirche und die Welt der industriellen Arbeit“ festgestellt. Diese Ressentiments haben ihre Ursachen im 19. Jahrhundert, als die preußische staatliche Obrigkeit gleichzeitig evangelische Obrigkeit war und jede gewerkschaftliche Forderung als Angriff auf diese Obrigkeit verstanden wurde. Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass besonders im Bereich der ehemaligen DDR Gewerkschaften auf Ablehnung stoßen. Hier wurde die Einheitsgewerkschaft gemeinsam mit den staatlichen Stellen als Kirchengegner, bis Kirchenbekämpfer erfahren.

Nur liegen beide Ablehnungsbegründungen weit in der Vergangenheit und sind mit der demokratischen Gegenwart und mit den positiven, stabilisierenden tarifpolitischen Erfahrungen in der Bundesrepublik überhaupt nicht vergleichbar. Selbstverständlich übernehmen auch Gewerkschaften eine Gesamtverantwortung für das Unternehmen.

So wurden die jüngsten Tarifverhandlungen bei VW kommentiert: „Beide Seiten zeigten sich zufrieden. Allerdings ist das Verhältnis von Arbeitgeber und Belegschaft bei VW traditionell von Harmonie geprägt.“ Tagesspiegel, 9. Febr. 2011.

**Tarifverträge werden nicht notwendig allein von Tarifparteien außerhalb  
des kirchlichen Umfeldes geschlossen. Mit der Gewerkschaft Kirche und  
Diakonie und dem vkm Deutschland bestehen im Raum der Kirchen,  
Diakonie und Caritas Organisationen mit langjähriger Erfahrung in der  
Tarifarbeit.**

Auch das Argument, kirchliche Belange würden von Menschen verhandelt, die nicht der Kirche angehören würden und die ihr nur schaden wollen, stimmt belegbar nicht.

In der GKD sind Kolleginnen und Kollegen organisiert, die alle im Bereich der Kirche oder Diakonie oder der Caritas arbeiten und die dortigen Verhältnisse und Erfordernisse kennen. Durch die eigenständige gewerkschaftliche



Vertretung ist gesichert, dass mit der Tarifkommissionen der GKD die Kenntnisse, Bedürfnisse und Forderungen der Mitglieder kompetent, unabhängig und offensiv vorgetragen werden können. In der Regel arbeiten die aktiven Mitglieder neben ihrer kirchlichen Beschäftigung ehrenamtlich für ihre Gewerkschaft. Sie sind also keine betriebsblinden Funktionäre, wie so oft über Gewerkschaftsvertreter diffamierend behauptet wird.

Am Verhandlungstisch in Berlin sitzen auch Vertreter von Verdi und der GEW. Auch deren Verhandlungskommissionen setzen sich aus ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, aber auch hauptamtlichen Experten zusammen. Gerade diese Experten bringen allerdings mit ihrer Außensicht gesamttarifpolitische Kenntnisse ein, die allen kirchlichen Beteiligten helfen, mitunter überzogene Erwartungen in ein vertretbares Verhältnis zu setzen. Gerade die Kompetenz der hauptamtlichen Juristen der gewerkschaftlichen Tarifparteien möchten auch die Juristen der Tarifkommission der Kirchenleitung wegen der damit verbundenen Versachlichung nicht missen. Umgekehrt erfahren aber auch die nicht kirchlich gebundenen Tarifkommissionsmitglieder durch die gewerkschaftliche Zusammenarbeit Einblicke in die kirchliche Arbeit und Mentalität durch die aus Skepsis mindestens Respekt erwächst.

**Bei Verhandlungen der Sozialpartner treten gewerkschaftliche Tarifkommissionen den kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern auf gleicher Augenhöhe gegenüber.**

Im Rahmen des 2. und 3. Weges sollen verbindliche Regelungen der Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Im Allgemeinen sind die Ergebnisse recht ähnlich. So ist nicht feststellbar, dass die angenommene Grundlage der sogenannten Dienstgemeinschaft zu grundsätzlich anderen, eben speziellen kirchengemäßen Arbeitsbedingungen führen. Aber im Detail, besonders bei den materiellen Bedingungen, können sie durchaus unterschiedlich sein. Die sind im Rahmen des 2. Weges zwar häufig besser, aber nicht zwangsläufig. Uns Verfechtern des 2. Weges geht es jedoch prinzipiell um die strukturelle Unabhängigkeit der Verhandlungskommissionen der Arbeitnehmer. Die kirchlichen Arbeitgeber sind in der Lage, sich mit der Gründung von Arbeitgeberverbänden, wie z.B. dem VdDD, eine personell und sachlich professionelle Verhandlungsvertretung zu verschaffen. Als paritätisch beteiligter Sozialpartner können das wie im Tarifvertragsgesetz geregelt, nur Gewerkschaften auf annähernd gleicher Augenhöhe leisten. Das beginnt mit der selbstbestimmten Auswahl von Verhandlungsteilnehmern. Besonders entscheidend ist dabei die Möglichkeit, die Verhandlungskompetenz durch eigene Tarifexperten wie Juristen und hauptberufliche Gewerkschaftssekretäre zu verstärken. Auch die Beteiligung mehrerer Gewerkschaften, die Mitglieder in Arbeitsbereichen der Kirchen und Diakonie/Caritas haben, verstärkt die unabhängige Verhandlungsfähigkeit. Sie wirkt durch die Konkurrenzsituation

zugleich kontrollierend vor der Versuchung, einseitig für bestimmte Berufsgruppen besondere Vorteile erzielen zu wollen, andererseits schützt sie vor einer möglichen Versuchung der Arbeitgeber mit einer ausgewählten Gewerkschaft scheindemokratisch besonders arbeitgebergünstige Verträge abschließen zu können. Welche Vorteile sich solche Scheingewerkschaften ausrechnen, wenn sie sich christlich nennen, sollte einmal untersucht werden. Der Glaubwürdigkeitsschaden bei Arbeitnehmern, der mit solchem Gebaren angerichtet wird, ist für die christliche Kirche hingegen unbezahlbar.

### **Mündige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestalten ihre Rechte und Pflichten über ihre Gewerkschaften selbständig und eigenverantwortlich.**

Die Unabhängigkeit vom Kirchlichen Arbeitgeber und ggf. Vorgesetzten gewinnen Mitglieder der gewerkschaftlichen Tariff Kommission durch ihre Wahl. Damit sind sie von den Mitgliedern ihrer selbst gewählten Organisation mit deren Interessenvertretung beauftragt und ihnen Rechenschaft pflichtig. Das schließt eine Verschwiegenheitsverpflichtung aus. Im Gegenteil findet während der gesamten Tarifverhandlung ständig ein Meinungsbildungsprozess unter den Gewerkschaftsmitgliedern statt, auf dem sich die Tarifforderungen der Arbeitnehmer gründen. Die entscheidende demokratische Legitimierung als Arbeitnehmersvertreter steht damit außer Zweifel.

Als Gesamtmitarbeitervertreter kenne ich den großen Unterschied dieser strukturellen Unabhängigkeit von der Vorgesetzten-Struktur. Es ist ein Schutz vor Interessenkonflikten, der in der Praxis tatsächlich befreiend erfahren wird und für die gesamte Verhandlungsführung zunächst stärker ins Gewicht fällt als die Frage nach dem Streikrecht. Auch durch ihre finanzielle Eigenständigkeit stehen Gewerkschaften weitere Stellschrauben von Arbeitskampfmitteln zur Verfügung, die auf kirchliche Strukturen durchaus Druck ausüben können. In wie fern Gewerkschaften verantworten können, das Friedensgebot aufrecht zu erhalten, hängt entscheidend davon ab, wie der Arbeitgeberverband selbst seine Friedenspflicht interpretiert und mit Verhandlungsbereitschaft ausfüllt.

### **Die Tariffmächtigkeit ist durch die Mitgliedergröße gegeben. Dafür ist die ständige Gewinnung von Mitgliedern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nötig.**

Wes Brot ich eß, des Lied ich sing! Eine alte gültige Weisheit, die eine unserer menschlichen Schwächen deutlich benennt. Nur wer finanziell unabhängig ist, kann tatsächlich frei in seiner Entscheidungsfindung sein. Das gilt entscheidend auch für das paritätische Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Verhandlungspartner. Die finanzielle Unabhängigkeit gewähren allein die Beiträge der Mitglieder, die mit ihrem Beitritt ihrer Gewerkschaft den Auftrag geben, ihre arbeitsrechtlichen Interessen zu vertreten. Die Tariffmächtigkeit ist deshalb mit diesem Auftrag und der Anzahl der Auftraggeber verbunden. Es

gehört zum demokratischen 1 x 1, für seine Interessen selbständig einzutreten, sich mit Gleichgesinnten zu verbünden und gemeinsam zu handeln und gemeinschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Genau das ist der demokratische Auftrag von Gewerkschaften. Daran müssen auch die Kirchen und ihre Sozialträger ein Interesse haben. Sie sind nach dem staatlichen öffentlichen Dienst der zweitgrößte Arbeitgeber. Allein schon damit haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein Recht auf eine eigene Vertretung und die Anwendung des demokratischen Tarifrechts. Zur Sozialpartnerschaft gehört es, in den eigenen Einrichtungen ein Klima zu schaffen, dass von Anerkennung und Wertschätzung gegenüber der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung geprägt ist und die Mitgliederer Gewinnung möglich macht.

### **Zusammenfassung**

Prof. Klaus Bepler, Erfurt, Katholik, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht,

hatte sich im vorigen Jahr (2010) hier in Eichstätt in seinem Referat gewundert, warum Kirche und Diakonie und Caritas mit allen Mitteln unbedingt am 3. Weg fest halten. Ich zitiere aus der ZMV, Sonderheft 2010, S. 23: „Es ist nicht ohne weiteres verständlich, warum sich die christlichen Kirchen mühen, dem staatlichen, deutlich christlich geprägten deutschen Arbeitsrecht – man fühlt sich hier fast versucht zu sagen: „auf Teufel komm’ raus“ – zu entgehen.“ Auch Prof. Dr. Gerhard Wegner, Hannover, Direktor des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD zeigte in seinem Referat die Schwächen des 3. Weges auf und hatte die Vision, die Gewerkschaften zu gewinnen ( S. 48).

Nach einem weiteren Jahr der Diskussionen, diverser Skandale im Bereich der Diakonie, trotz verschiedener öffentlich bekannt gewordener fragwürdiger Arbeitsverhältnisse und betriebswirtschaftlich begründeten Umstrukturierungen in der Diakonie, trotz Scheiterns von Arbeitsrechtlichen Kommissionen, trotz immer stärker werdender Bedenken seitens des EU-Rechts liegt jetzt aus dem Kirchenamt der EKD ein Entwurf vor „über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD). Mit diesem Entwurf soll nun ungeachtet aller Diskussionen, mit Hilfe von allerlei theologisch anmutenden Begründungen in Paragraphenform der 3. Weg als alleingültiges kirchliches diakonisches Arbeitsrecht fest zementiert werden. Ich frage mich, welche Funktionen haben dann Tagungen wie diese, wenn schließlich alle Argumente und Entwicklungen einer Wagenburgmentalität gleich, ausgeblendet werden.

Wovor fürchtet man sich? § 140 ist doch in Bezug auf das Kirchenbeamtentum gar nicht in Frage gestellt. Aber mit dem Tarifgesetz steht für den Angestelltenbereich eine Arbeitsrechtsregelung zur Verfügung, die sich in Deutschland bewährt hat und unbestritten wesentlich zur wirtschaftlichen Stabilität beigetragen hat. In unseren europäischen Nachbarländern wie z.B. in

vielen Bistümern in Österreich gilt dieses bewährte Recht selbstverständlich auch für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch in Deutschland gibt es mit dem TV-EKBO dem KAT und für den Bereich der Diakonie KTD bewährte Vorbilder.