*Delegiertenkonferenz der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. am 28. März 2017 in Bad Herrenalb*

# *Die Zukunft der ARK aus der Sicht der Dienstgeber*

Vielen Dank für die freundliche Begrüßung.

Zugleich bedanke ich mich für die Einladung, hier vor Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren Delegierte der Mitarbeitervertretungen, die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommission aus der Sicht der Dienstgeber darzustellen.

Ich möchte nicht verhehlen, dass sich dieser Dank bei mir etwas mischt mit dem Gefühl, dass ich, indem ich Ihrer Einladung folge, zugleich einen Schritt in die Höhle des Löwen wage.

Lassen Sie mich kurz erklären, warum.

Herr Schächtele hat uns bereits sehr gut und ausführlich den Status und die formellen Voraussetzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission erläutert.

Nach mir informiert Sie Herr Lenssen zu Rolle und Selbstverständnis der Kirchengewerkschaft Baden und Frau Kutzner und Herr Wenk beschäftigen sich mit der Frage, was für und gegen das System der Arbeitsrechtlichen Kommission spricht.

Alle genannten Personen sind erfahrene Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, seit Jahren an der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung aktiv beteiligt und in die aktuelle Diskussion um die arbeitsrechtliche Zukunft der Landeskirche und ihrer Diakonie eingebunden. Kurzum: Sie kennen sich aus.

Ich habe mich daher in der Zeit der Vorbereitung gefragt, was **ich** Ihnen zu dem Thema, die Zukunft der ARK aus der Sicht der Dienstgeber darzustellen, bieten kann? Schließlich ist schon der Auftrag unbestimmt. Denn als Mitglied der ARK, das vom Oberkirchenrat dorthin entsandt ist, kann ich nicht für alle Dienstgeber sprechen. Zu **der Sicht** der Dienstgeber werde ich mich deshalb nicht äußern.

Wenn Sie jetzt ein flammendes Plädoyer für das Kommissionsmodell und den Dritten Weg erwarten, muss ich Sie auch hier enttäuschen. Das werden Sie so von mir nicht hören. Das braucht es nämlich gar nicht. Denn es geht bei der Entscheidung, wie es in der Landeskirche arbeitsrechtlich ab dem 1. Januar 2019 weitergeht, gar nicht um die Entscheidung für oder gegen den 3. Weg, sondern darum, ob daneben noch eine andere Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie zulässig ist.

Ich möchte deshalb im Folgenden Ihren Blick und Ihre Bereitschaft dafür schärfen, die Vorteile der Arbeitsrechtssetzung im Kommissionsmodell zu erkennen und gegen die vielfach oft sehr plakativ geäußerte Kritik sachgerecht abzuwägen. Das soll mich nicht hindern, auch Nachteile der Arbeitsrechtlichen Kommission zu benennen und über Veränderungen nachzudenken, die dieser Form der Arbeitsrechtssetzung auch weiterhin eine Zukunft sichert.

Ein Blick in die Zukunft ist nichts anderes als die Beantwortung der Frage, was auf der Basis der aktuellen Situation möglicherweise an Veränderungen sinnvoll zu tätigen ist.

Ich werde deshalb zunächst die Arbeitsrechtliche Kommission skizzieren. Dies nicht, wie mein Vorredner, mit dem Fokus auf der rechtlichen formalen Ausgestaltung.

Ich möchte vielmehr auf ihre Entstehungsgeschichte und ihre Berechtigung im System eingehen.

1. Kommissionsbildung

Der Status quo der Arbeitsrechtlichen Kommission ist beherrscht von der Verfassung unseres Landes. Es geht um das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV.

Es vermittelt den Kirchen das Recht, eigene Angelegenheiten zu ordnen und zu verwalten. Die Religionsfreiheit ist gewährleistet und damit auch das Recht, die Arbeitsbedingungen für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am religiös ausgerichteten Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten.

Jetzt höre ich es schon. Ihr tiefes Durchatmen, das Sie beim Vernehmen dieses Begriffes überkommt. Leider. Denn dass der Dienst in der Gefolgschaft Christi alle zu einer großen Gemeinschaft des Dienstes verbindet und jeder einzelne, der in kirchlichen Einrichtungen tätig wird, dazu beiträgt, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann, ist ein Leitgedanke, der in unserer kirchlichen Grundordnung niedergelegt und seit 1985 auch vom Bundesverfassungsgericht als Leitbild der Kirchen anerkannt ist.

Der Gedanke der Dienstgemeinschaft gehört daher zu den Grundfesten des kirchlichen und diakonischen Dienstes. In der Diskussion hat man trotzdem das ungute Gefühl, dass man zwar viel über diese Dienstgemeinschaft spricht, dabei aber zuweilen aus dem Auge verliert, dass diejenigen, die sie bilden, nur wenig davon wissen oder halten.

Mir ist daher durchaus bewusst, dass dieses Leitbild allein nicht geeignet ist, für den Dritten Weg und das Kommissionsmodell zu streiten. Das hat schließlich auch schon der Vortrag von Herrn Dr. Hendrik Stössel auf dem synodalen Studientag zu der Frage „Wie geht es weiter mit dem Kirchlichen Arbeitsrecht“ am 21. November 2015 in Karlsruhe gezeigt. Sein theologischer Begründungsansatz für das Kommissionsmodell war zwar fundiert und zutreffend, stieß bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aber überwiegend auf Unverständnis und Misstrauen.

Ich werde deshalb hier und heute nicht weiter vertiefend auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft eingehen.

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat sich, wie der ganz überwiegende Teil der Kirchen, vor dem Hintergrund ihres Selbstbestimmungsrechts in den 70er Jahren entschieden, ein eigenes System der kollektiven Arbeitsrechtssetzung zu entwickeln, nämlich den sogenannten Dritten Weg, der in der besonderen Weise der paritätischen Verhandlung und des konsensualen Verfahrens zur Konfliktlösung durch Schlichtung funktioniert. Mit nur einer Gegenstimme legte die Synode im Herbst 1977 die Grundsätze dieser Form der Arbeitsrechtssetzung für die Landeskirche fest. Im darauffolgenden Frühjahr wurde das Arbeitsrechtsregelungsgesetz verabschiedet und 2009 feierte die Kommission ihren 30. Geburtstag.

Dieser Geburtstag war allerdings schon etwas überschattet von den zunehmenden gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Tendenzen, das Koalitionsgrundrecht gem. Art. 9 Abs. 3 GG im kirchlichen System des kollektiven Arbeitsrechts in Frage zu stellen. Die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte hat die Berechtigung des Dritten Weges in zwei grundlegenden Entscheidungen am 20. November 2012 aber bestätigt.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in diesen Urteilen zwei Systeme zu bewerten.

Einmal den Weg, der in der Nordkirche gegangen wird, das heißt, den Weg des sog. Kirchengemäßen Tarifsystems. Das ist nichts anderes, als ein ganz normaler Tarifvertrag. Mit einer Besonderheit. Tarifverhandlungen werden nur mit den Gewerkschaften geführt, mit denen man vorab vertraglich einen Streikverzicht und ein verbindliches Schlichtungsverfahren vereinbart hat.

In der Parallelentscheidung von diesem Tag beurteilte das Gericht den Dritten Weg. Dieses Urteil hat, obwohl wesentlich knapper, deutlich mehr Aufregung verursacht. Wohl auch deshalb, weil es niemand in dieser Deutlichkeit erwartet hat. Es akzeptiert und lässt die kirchliche Arbeitsrechtssetzung im Kommissionsmodell unter den Voraussetzungen zu, dass die dort ausgehandelten Arbeitsbedingungen für alle Dienstgeber verbindlich sind, allen Arbeitsverträgen als Mindestarbeitsbedingungen zugrunde liegen und sich die Gewerkschaften am Kommissionstisch beteiligen dürfen. Dieses Urteil ist bis heute ein Zeugnis dafür, dass die Kirchen auf der Basis ihres Selbstbestimmungsrechts auch im Arbeitsrecht selbstbewusst einen eigenen Weg gehen können. Dass die staatliche Rechtsordnung diesen so nicht kennt und man deshalb nicht systemkompatibel ist, ist jedenfalls kein Argument dafür, diesen Weg zu verlassen.

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat sehr schnell gehandelt und ihr Verfahrensrecht durch Verabschiedung des ARGG-EKD im November 2013 gerichtsfest gemacht.

Danach ist die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl durch Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg als auch durch kirchengemäßen Tarifvertrag zulässig.

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat dieses Gesetz im April 2014 übernommen, aber auf die Möglichkeit der Arbeitsrechtsgestaltung durch Arbeitsrechtsregelungen im Kommissionsmodell beschränkt. Deswegen nannte sie ihr Recht auch Zustimmungs- und Ausführungsgesetz. Zudem hatte sie es zunächst nur bis zum 30. Juni 2017 befristet.

Denn damals hat die Synode in einem Begleitbeschluss zwar die hervorragende Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission in über 30 Jahren gewürdigt. Zugleich erkannte sie aber auch die Aktivitäten zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie, über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales im Konsens eine Möglichkeit zu gestalten, bessere und einheitliche Bedingungen für die Mitarbeitenden und die zu betreuenden Menschen zu erreichen.

Deshalb sollten der Evangelische Oberkirchenrat und das Diakonische Werk den Befristungszeitraum des Gesetzes für die Prüfung nutzen, ob das Ziel eines Flächentarifvertrages durch den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge in Baden gefördert werden und man diese Variante der Gestaltung von Arbeitsbedingungen deshalb nach dem 30. Juni 2017 wie im ARGG-EKD auch in das badische Gesetz mitaufnehmen sollte.

Der eingangs bereits erwähnte synodale Studientag im November 2015 war ein Teil dieses Prüfauftrags.

Mit Referenten aus verfasster Kirche, Diakonie und Gewerkschaften sowie moderierten Arbeitsgruppen sollte den Synodalen eine repräsentative Grundlage bereitet werden, die es diesen möglich machen sollte, im Frühjahr 2016 über die weitere Gestaltung des Arbeitsrechts in der Badischen Landeskirche zu entscheiden. Das ist leider nicht gelungen.

Und das nicht nur, weil der gut vorbereitete Studientag schlecht besucht war. Vielmehr haben sich aufgrund aktueller Entwicklungen auch in anderen Landeskirchen weitere Fragen ergeben, die einer Klärung bedürfen. Die Synode hat das Zustimmungs- und Ausführungsgesetz der Landeskirche deshalb ein weiteres Mal bis zum 31. Dezember 2018 befristet. Den Evangelischen Oberkirchenrat und das Diakonische Werk forderte sie auf, in der verbleibenden Übergangszeit auf der Basis der weiteren Entwicklung zu prüfen, welche Form der Arbeitsrechtsregelung für die verfasste Kirche und die Diakonie möglich und sinnvoll ist.

2. Was ist heute möglich und sinnvoll?

Der wesentliche Gesichtspunkt, unter dem die Landessynode im Frühjahr 2014 die Prüfung eines optionalen Übergangs zum 2. Weg des Kirchengemäßen Tarifvertrages für sinnvoll hielt, war die nur so bestehende Möglichkeit, dass sich auch die Landeskirche und ihre Diakonie an der zukünftigen Gestaltung eines **allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrages** für die Sozialbranche in Baden-Württemberg aktiv beteiligen können. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht steht der Geltungserstreckung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages auf alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber gem. § 5 Abs. 4 TVG nämlich entgegen, wenn Kirche und Diakonie ihre Arbeitsbedingungen ausschließlich im Kommissionsmodell des 3. Weges gestalten. Ein Tarifvertrag kann ihnen nicht staatlicherseits übergestülpt werden.

Ein solcher Sozialtarif ist sicherlich politisch wünschenswert. Damit verbindet sich nicht nur die Erwartung der Schaffung einheitlicher Personalkostenstrukturen und Arbeitsbedingungen im Sozialbereich. Er lässt zudem hoffen, dass damit ein Personalkostenwettbewerb zwischen den verschiedenen Anbietern unterbunden und die soziale Arbeit insgesamt aufgewertet wird.

Aber ist der Abschluss eines solchen allgemeinverbindlichen Tarifvertrages realistisch?

Wird es ihn geben?

Das ist heute, ein Jahr vor der abschließenden Entscheidung über die zukünftige Gestaltung der arbeitsrechtlichen Bedingungen in der badischen Landeskirche und ihrer Diakonie noch unwahrscheinlicher, als im Frühjahr 2014.

Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages durch das BMAS ist gem. § 5 Abs. 1 TVG nämlich, dass diese im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Das ist wiederum der Fall, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat. Anknüpfend an den früheren Wortlaut dieser Vorschrift vor ihrer Änderung durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz im Herbst 2014 nimmt man an, dass eine überwiegende Bedeutung dann vorliegt, wenn mindestens 50 % der Anbieter den Tarifvertrag anwenden. Das setzt zwingend voraus, dass sich der katholische Wohlfahrtsverband der Caritas als einer der großen Akteure auf dem Sozialmarkt als potentieller Tarifvertragspartner zeigt. Davon ist heute weniger denn je die Rede. Die Katholische Kirche öffnet sich dem zweiten Weg nicht.

Das heißt nicht, dass sie die Notwendigkeit einheitlicher Tarifstandards für die Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg nicht erkennt. Die Caritas ist zusammen mit der Diakonie, dem DRK und Ver.di seit 2014 Partner des Bündnisses für Tariftreue, das sich trägerübergreifend für eine Bezahlung aller Beschäftigten in der Sozialwirtschaft nach anerkannten Tarifen einsetzt.

Aber dieses Bündnis versteht sich als Interessenverband. Es begründet keine Verpflichtungen.

Die sehr vage Aussicht, einen Flächentarifvertrag Soziales für Baden-Württemberg zu erhalten, rechtfertigt es allein daher sicher nicht, den kirchengemäßen 2. Weg der Arbeitsrechtsgestaltung zuzulassen.

Sie ist erst recht kein Argument dafür, den 3. Weg und das Kommissionsmodell gänzlich zu **ver**lassen.

Hier darf mit Blick auf das vielfach leuchtend angeführte Beispiel der Arbeitsrechtsgestaltung in der Nordkirche bezweifelt werden, dass der Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge gegenüber dem 3. Weg nur Vorteile bedingt.

Seit ihrer Gründung 2012 gilt in der Nordkirche bisher das Arbeitsrecht der früheren Landeskirchen Mecklenburgs, Pommerns und Nordelbiens in ihren jeweiligen Gebieten fort. Für Beschäftigte in Hamburg und Schleswig-Holstein handeln Gewerkschaften und der kirchliche Arbeitgeberverband Tarifverträge aus. In Mecklenburg-Vorpommern verhandeln Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer paritätisch besetzten Kommission. Für die rund 60.000 Beschäftigten in der Diakonie in Norddeutschland gibt es nichts Einheitliches. Nur für 40 % gilt ein einheitlicher Tarifvertrag, für weitere 40 % die AVR-DD und ungefähr 20 % haben eigene Regelungen wie Haustarife oder wenden andere Tarifverträge durch Bezugnahme an.

Bisher sind sämtliche Bemühungen der Nordkirche, diese enorme Zersplitterung der Arbeitsrechtsregelungen zurückzuführen und das Arbeitsrecht wieder zu vereinheitlichen, gescheitert. Es gibt auch keine Rechtssammlung, die abbildet, was in der Nordkirche arbeitsrechtlich gilt.

Ist das eine zeitgemäße Regelung einer verlässlichen und transparenten Daseinsvorsorge?

Das sind eher, so neudeutsch „old fashioned“ sie auch klingen mögen, zwei Attribute, die der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuordnen sind. Sie arbeitet seit fast 40 Jahren jedenfalls strukturell konsequent, verlässlich und ohne die Gefahr des Einsatzes von Arbeitskampfmitteln.

3. Veränderungen der ARK mit Blick auf Transparenz, Kompetenz und Legitimation?

Gleichwohl haben der 3. Weg und die Arbeitsrechtliche Kommission nur dann eine Zukunft, wenn beides durch eine ausgeprägte Führungs- und Verhandlungskultur aktiv gelebt wird. Dazu gehört auch, sich der Kritik der mangelnden **Transparenz, Kompetenz und Legitimation** zu stellen und über mögliche Alternativen nachzudenken.

Im zweiten Weg, also im Tarifweg, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorfeld von Tarifverhandlungen in einen breiten Meinungsbildungsprozess einbezogen, auf den sich dann später die Forderungen bei den Tarifverhandlungen stützen. Bei der Arbeitsrechtlichen Kommission erfahren die Beschäftigten während der Verhandlungen nicht, was am Kommissionstisch beraten wird. Es muss aber nicht so bleiben, dass Haltung und Forderung der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter im Dunkeln bleiben. Hier greife ich gerne den Vorschlag von der Wunschliste von Herrn Schächtele auf, der einen besseren Dialog mit den Mitarbeitenden gefordert hat. Eine Aufgabe, die die neue Kommission zeitnah angehen muss, wird sein, ein geeignetes Format für diesen Dialog festzulegen.

Stetig wird auch immer wieder behauptet, dass die Kommissionsmitglieder der Dienstnehmerseite von ihrer Ausbildung her keine ausgewiesenen Arbeitsrechtsexperten sind und sich auf Dienstgeberseite mit einem Heer von juristischen Experten konfrontiert sehen. Da fehle es an der „Augenhöhe“.

Das trifft auf unsere Kommission so nicht zu.

Schon 2013 hat ARGG-EKD und ein Jahr später auch das ZAG der Landeskirche diesem Einwand Rechnung getragen. Nur noch mehr als die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter, die die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Kommission entsenden, müssen beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.

Die Dienstnehmer haben daher die Möglichkeit, zwei externe juristische Fachleute in die Kommission zu entsenden.

Zudem hat die Dienstnehmerseite seit Herbst letzten Jahres eine eigene Geschäftsstelle, die mein Berufskollege Herr Biehl leitet, der zugleich auch als sachkundiger Berater der Dienstnehmerseite in der ARK benannt ist.

Als juristischer Sachverstand auf Dienstgeberseite bin bisher nur ich in der Kommission vertreten. Die Kommission konstituiert sich am 5. April neu. Dann gebe ich mein Amt an meine neue Referatsleiterin Frau Henke, die ebenfalls Juristin ist, ab.

Die Dienstnehmerseite hat also keinen Grund, sich unterlegen zu fühlen.

Als Kritik an der ARK wird schließlich auch laut, dass deren Vertreterinnen und Vertreter anders als Tarifkommissionen kein Mandat von den abhängig Beschäftigten haben.

Diese Feststellung trifft in dieser Schärfe auch nicht zu.

Unsere Landeskirche wendet wie fast alle übrigen evangelischen Gliedkirchen das Verbands- und Entsendungsmodell an. Die Dienstnehmer entsenden ihre Vertreterinnen und Vertreter aus den Gewerkschaften, Mitarbeiterverbänden und Gesamtausschüssen. Das Mandat der Beschäftigten ergibt sich somit aus der Zugehörigkeit zu einem dieser Gremien.

Allein das Argument der fehlenden Wahl ist nicht durchschlagend. Denn selbst in der katholischen Kirche, die ihre Vertreterinnen und Vertreter auf Seiten der Dienstnehmer durch Urwahl nur aus dem Kreis der Mitarbeitervertretungen bestimmt, ist die Kritik der fehlenden Legitimation virulent.

Unsere Landeskirche und ihre Diakonie müssen handeln und entscheiden, wie sie ihr Arbeitsrecht dauerhaft zukunftsfähig machen.

Ich hoffe, es ist mir, wie es mein eingangs formuliertes Anliegen war, gelungen, Ihr Bewusstsein dafür zu schärfen, dass dies keine Entscheidung gegen die Arbeitsrechtliche Kommission und den 3. Weg ist. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat keine abgehobene unbekannte Insellage, sondern einen festen Platz in unserer Kirche, auf die Verlass ist.

Insbesondere dann, wenn auch eine anderes Modell der Arbeitsrechtsgestaltung neben ihr möglich werden sollte.

Vielen Dank für Ihr aufmerksames Zuhören.

Sabine Wöstmann