

Kirchliches Arbeitsrecht führt zu guten Ergebnissen

Die Kirchen überprüfen ihr Arbeitsrecht stetig. Die letzten Reformen führen zu weiteren Verbesserungen.

5. März 2024. Anlässlich der Petition von ver.di „Gleiches Recht für kirchliche Beschäftigte“ stellen die evangelische und die katholische Kirche und ihre Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas heute klar:

Die Vergütungen für Beschäftigte in kirchlichen Diensten, einschließlich von Caritas und Diakonie, sind zumeist besser als in vergleichbaren privaten und gemeinnützigen säkularen Einrichtungen. Zudem profitieren die kirchlich Beschäftigten von tariflich vereinbarten Vergütungen, einer betrieblichen Altersversorgung und sozialen Zusatzleistungen. Über den Dritten Weg der Kirchen im Arbeitsrecht wird eine flächendeckende Tarifbindung kirchlicher Einrichtungen erreicht, die auch kleinere und mittlere kirchliche Einrichtungen erfasst.

Der kirchengemäße Verzicht auf Arbeitskampf als Mittel der tariflichen Auseinandersetzung führt also keineswegs zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Streik und Aussperrung fallen im Dritten Weg nicht ersatzlos weg. An ihre Stelle tritt ein Vermittlungsverfahren, das im Streitfall auch zu weiterführenden und verbindlichen Ergebnissen führt. So konnte etwa in der katholischen Kirche über einen Vermittlungsspruch jüngst eine Gesamtregelung zur Befristung von Dienstverhältnissen erreicht werden, über die im staatlichen Recht noch gerungen wird.

Anders als in säkularen Betrieben gibt es in annähernd allen kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen. Deren Rechte sind auf vergleichbarem Niveau wie die Befugnisse von Betriebs- oder Personalräten nach dem Betriebsverfassungsgesetz beziehungsweise den Personalvertretungsgesetzen.

Die für diakonische Unternehmen ab 500 Beschäftigten auf den Weg gebrachte Unternehmensmitbestimmung ist ferner wegweisend für den gemeinnützigen Sektor in Deutschland. Sie ist Teil von Reformen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihrer Diakonie, die Ende 2023 als Ergebnis mehrjähriger Vorarbeiten durch Änderungen im Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen und in der Mitarbeiterrichtlinie der EKD beschlossen wurden.

Zu diesen Änderungen gehört auch, dass sich die Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie stärker für Menschen öffnet, die andersgläubig oder nicht gläubig sind.

Auch in der katholischen Kirche unterliegen private Entscheidungen der Mitarbeitenden, wie ihr Beziehungsleben, keiner arbeitsrechtlichen Sanktionierung mehr. Hier hat die Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Jahr 2022 mit dem Übergang zu einem institutionenorientierten Ansatz zu weitgehenden Reformen geführt. Ferner gibt es derzeit in der katholischen Kirche intensive Gespräche, um das Verfahren der betrieblichen Beteiligung weiter zu verbessern. Dabei wird auch die Einführung einer Unternehmensmitbestimmung geprüft.

Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen wird in beiden Kirchen ausdrücklich als Bereicherung anerkannt.