

ARK-EKD
Stellungnahme der ARK-RWL
Sitzung der ARK-RWL am 13.09.2023

Quelle: vkm-rwl

Die gemeinsame Stellungnahme der ARK-RWL zur geplanten Schaffung einer ARK-EKD wurde mit folgendem Wortlaut beschlossen:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

leider wurden wir als ARK-RWL an dem Stimmnahmeverfahren über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission nicht beteiligt. Trotzdem sehen wir uns als amtierende Arbeitsrechtskommission aufgefordert eine Stellungnahme vorzulegen, die wir wie folgt abgeben möchten:

Zuerst möchten wir unserer Enttäuschung Ausdruck verleihen, dass wir als amtierende Arbeitsrechtskommission an dem Stimmnahmeverfahren nicht beteiligt wurden. Gleichzeitig haben wir aber die Hoffnung, dass unsere auf jahrzehntelangen Erfahrungen im Dritten Weg basierenden Einschätzungen und Erfahrungen in dem weiteren Verfahren eine entsprechende Berücksichtigung finden.

Der Entwurf des Kirchengesetzes dient dem Ziel, eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission auf der Ebene der EKD zu bilden, der sich die Gliedkirchen und die Diakonie anschließen können, um die Schaffung eines einheitlichen Tarifrechts zu ermöglichen. Bislang folgt das kirchliche Tarifrecht der Gliederung der evangelischen Kirche und ist entsprechend vielseitig geregelt. Es existiert eine hohe Regelungsvielfalt, die mit einem hohen administrativen Aufwand und einem hohen Personaleinsatz verbunden ist. Das Ziel des Kirchengesetzes, die Zusammenführung des kirchlichen Tarifrechts, ist nachvollziehbar. Deutliche Zweifel gibt es unsererseits aber daran, ob mit dem vorgeschlagenen Weg das Ziel der Vereinheitlichung und Vereinfachung tatsächlich zu erreichen ist. Unsere Einschätzung wollen wir im Folgenden weitergehend begründen.

Zweifel bestehen hierbei aber an der praktischen Relevanz für die Rechtsanwender.

Eine Unübersichtlichkeit der Regelwerke mag zwar aus der Perspektive der EKD und bei überregional tätigen Dienstgebern, die dann aber dem Bereich der Diakonie zuzurechnen sein werden und mehrere unterschiedliche regionale Tarifwerke oder bereits die AVR.DD anwenden, bestehen.

Die weit überwiegende Anzahl von Anwendern landeskirchlicher Arbeitsrechtsregelungen - insbesondere der verfassten Kirche - nutzen dagegen ausschließlich die in Ihrem Bereich gültige Arbeitsrechtsregelung.

Die angeführte Vielzahl anderer Arbeitsrechtsregelungen anderer Landeskirchen ist für die praktische Anwendung vor Ort für diese Rechtsanwender dann nicht von Bedeutung.

Hinterfragt wird von uns die Zusammensetzung der gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission. Zum einen hinsichtlich ihrer Größe mit 84 Mitgliedern und einer entsprechenden Anzahl stellvertretender Mitglieder. Insbesondere ist hier die Frage nach der Arbeitsfähigkeit einer derart großen Kommission bei gleichzeitig bundesweiter Zuständigkeit gut zu bedenken. Wir sehen hier eine kaum überwindbare Schwierigkeit, für die vertretenen Mitarbeitenden und deren Arbeitgeber zügig und flexibel sichere und auch regional passgenaue Lösungen, insbesondere in Problem- und Notsituationen, zu finden und zu beschließen.

Die ARK-RWL hat für 3 beteiligte Landeskirchen und deren Diakonische Werke 18 Mitglieder, die sich für wenige Stunden in der Region treffen.

Künftig wären es bei Beteiligung aller 3 Landeskirchen 12 Mitglieder, die aber für Sitzungen vermutlich bis nach Berlin reisen müssten. Vermutlich wird die Sitzungsteilnahme auch (mindestens) eine Übernachtung erfordern. Bedeutet die Sitzungsteilnahme an der ARK-RWL für ein Mitglied heute maximal 1 Arbeitstag werden es künftig eher 2 Arbeitstage sei.

Aus zusammengerechnet 18 Arbeitstagen für eine Sitzung werden künftig mindestens 24 Arbeitstage für die drei Landeskirchen aus dem Bereich RWL. Der dadurch entstehende deutlich höhere Zeitaufwand relativiert die Reduzierung der Vertretung um 6 Mitglieder also ganz erheblich. Eine höhere Zahl an Mitgliedern eines Gremiums führt erfahrungsgemäß auch zu einer längeren Sitzungsdauer.

Zum anderen stellen wir uns die Frage, wie die geplante Kommission zukünftig die gesamten Interessen der derzeit in unseren Zuständigkeitsbereich fallenden Mitarbeitenden und diakonischen Träger fach- und sachgerecht vertreten soll? Insbesondere auch dann, wenn die Diakonie lediglich eine Vertretung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sowie je eine Stellvertretung entsenden kann? Regionale Besonderheiten sowie eigene länderrechtliche Regelungen sind zwingend in die Beratungen und Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen einzubeziehen.

Dazu gehören auch differierende Refinanzierungsbestimmungen. Beispielhaft sind hier für den Einzugsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission RWL die hohe Anzahl von eigenständigen Beschäftigungsgesellschaften und die Situation von Kindertagesstätten zu nennen, die immer wieder besonderer Betrachtungen und Überlegungen bedürfen. Konkret ist unsere Sorge mit Blick auf die Diakonie, dass ihre Interessen zum einen über die sehr geringe personelle Präsenz in der Kommission und zum anderen aufgrund komplexer Themenstellungen mit regionalen Aspekten über einen langen und schwierigen Verständigungs- und Entscheidungsprozess nicht ausreichend Berücksichtigung finden. Eine schnelle Reaktion auf Notlagen diakonischer Einrichtungen mit der Schaffung von entsprechenden Arbeitsrechts-/Notlagenregelungen scheint unrealistisch.

Was der Gesetzentwurf und dessen Begründung als Schwäche darstellt, ist eine Stärke des bestehenden dezentralen Systems. Schon im Zuständigkeitsbereich der ARK-RWL gelten 4 unterschiedliche Landesrechte (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland), die im Blick auf Refinanzierung zu berücksichtigen sind.

Immer wieder sind Lösungen für einzelne – insbesondere diakonische - Träger in einer wirtschaftlichen Notlage zu suchen.

Es ist eine besondere Stärke auch in der ARK-RWL, auf aktuelle Entwicklungen schnell und flexibel zu reagieren und auch kurzfristig zusätzliche Sitzungstermine zu ermöglichen. Diese Stärke ist zum einen in der deutlich überschaubaren Größe aber aufgrund dessen auch in persönlichem Vertrauen der beteiligten Mitglieder trotz unterschiedlicher Interessenlagen begründet.

In einer Kommission mit bis zu 84 Mitgliedern wird es kaum möglich sein, eine solche Zusammenarbeit aufzubauen.

In den Blick zu nehmen sind ferner auch die Auswirkungen auf die bisher in den regionalen Kommissionen beteiligten Sozialpartner und deren zukünftige Einbindung in eine komprimierte, bundesweit zuständige Kommission.

Diversität und regionale Gegebenheiten haben in den Ländern begründbar unterschiedliche Tariflösungen nach sich gezogen. Diese sind in den regionalen Arbeitsrechtskommissionen entsprechend sachgerechter Anforderungen entstanden. Die Zusammensetzung und die Größe der vorgeschlagenen, bundesweit zuständigen Kommission kann diesen berechtigten Ansprüchen, insbesondere der Diakonie, aber auch der Landeskirchen, unseres Erachtens nicht gerecht werden.

Ein weiterer, erheblicher Bedenkenpunkt besteht unsererseits mit Blick auf die Auswirkungen des vorgeschlagenen Weges zur Vereinheitlichung des Tarifrechts. Gerade diese einerseits nachvollziehbare Zielvorgabe führt andererseits in der Umsetzung zu erheblichen Problematiken. Mit der Infragestellung der Fortführung bestehender Tarife würden zwangsläufig notwendige Tarifwechsel einhergehen müssen. Aufgrund der Verankerung tariflicher Vorgaben in den Arbeitsverträgen der Mitarbeitenden würden diese Situationen in der Praxis zu einem weiteren hohen administrativen Aufwand aufgrund neu abzuschließender Arbeitsverträge führen.

Vermutlich wäre auch damit zu rechnen, dass temporär für Mitarbeitende ein und desselben Bereiches mehrere Regelwerke ihre jeweilige Wirkung entfalten würden. Eine Erfahrung, die wir in NRW in den diakonischen Unternehmungen gerade mit dem BAT-KF und den AVR-DD machen und die wir sowohl aus Kommissionssicht als auch aus Mitarbeitersicht mindestens als unglücklich bezeichnen möchten. Des Weiteren wäre zu berücksichtigen, dass der vorangestellte Prozess sich vermutlich über einen sehr langen Zeitraum hinziehen würde, so dass sich auch die Frage nach der Fortführung bestehender und bewährter Regelwerke sowie den Auswirkungen auf die diesen Regelwerken zugeordneten Mitarbeitenden zu stellen ist. Übergangsregelung sind bei diesen Überlegungen zwingend zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl für die verfasste Kirche als auch die Diakonie.

Gerade in der aktuellen Zeit eines personellen Mangels in vielen Arbeitsbereichen werden regionale Gegebenheiten mit regionalen Lohn-, Wettbewerbs- und Regelungsunterschieden in den tariflichen Betrachtungen nachhaltig eine wichtige Rolle einnehmen, die von den Kommissionen entsprechend zu betrachten und zu bewerten sind. Zusätzlich haben wir in der Arbeitsrechtlichen Kommission RWL die Erfahrung gemacht, dass neben den tariflichen Auswirkungen immer auch wieder Rückwirkungen auf das Image von Kirche und Diakonie miteinzubeziehen waren. Inwieweit diese Sensibilität in den Betrachtungen, insbesondere unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten, von einer bundesweit zuständigen Kommission überhaupt erwartet werden kann, möchten wir dahingestellt sein lassen.

Abschließend ist aus unserer Perspektive festzuhalten, dass wir den Wunsch der Vereinfachung und der Vereinheitlichung des kirchlichen Arbeitsrechts nachvollziehen können, jedoch erhebliche Bedenken mit Blick auf den beabsichtigten Weg einbringen möchten.

Unseres Erachtens wird es auch zukünftig zwingend notwendig sein, regionale Besonderheiten einzubeziehen und entscheiden zu können. Dieses gilt sowohl für die Landeskirchen als auch für die Diakonie und die von ihr betriebenen Einrichtungen und Dienste, die in vielfältiger Weise auch von landesrechtlichen Bestimmungen, regional beeinflussten Faktoren und Refinanzierungen abhängig sind. Darüber hinaus sind arbeitsfähige Kommissionen sowohl für Landeskirchen als auch Diakonie, die auch in Notsituationen flexibel, sachorientiert und zügig handeln können, unabdingbar notwendig, um tarifliche Entscheidungen mit der gebotenen Umsicht und Sensibilität auch unter dem Aspekt des Images von Kirche und Diakonie umsetzen zu können.

Eine Vereinfachung und Vereinheitlichung ist aus der Sicht der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe auf diesem Weg nicht zu erreichen.“