

## **Gedanken zum Umgang der Diakonie mit ihrem „eigenen“ Arbeitsrecht von Gisbert Fischer**

In einer Auskunft an den Arbeitskreis Ev. Trägerverbände Rheinland im DW- RWL zur Eingruppierung von ständig stellvertretenden Leitungen in KITAS, stellt die Rechtsabteilung des DW-RWL fest, dass die Vorgaben des BAT-KF keine normative Wirkung, sondern „mehr deklaratorische Bedeutung“ haben. Unabhängig von einer Würdigung in der Sache, steht diese Auskunft in krassem Gegensatz zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der EKIR. Da heißt es, dass die von der ARK-RWL beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind und normativ wirken.

Bei der Auseinandersetzung um den 3. Weg betont die Diakonie seit „ewigen Zeiten“, die Verbindlichkeit ihrer, auf der Grundlage der Kirchlichen Arbeitsrechtsetzung zustande gekommenen „Tarife“. Nicht zu letzt unter dieser Voraussetzung hat das BAG im Rechtsstreit um das Streikrecht, die Kirchlichen Sonderregelungen bestätigt. Jetzt verneint die Diakonie-RWL, die normative Wirkung der Beschlüsse "Ihrer" ARK und wertet sie nur noch als Empfehlung, die je nach anfallenden Kosten beliebig anzuwenden sind. Letztendlich stellt die Diakonie damit die kirchliche Arbeitsrechtsetzung als Ganzes in Frage. Dabei überrascht, wie selbstverständlich die Diakonie ihre öffentlich dargestellte soziale Haltung und Rechtsauffassung, intern dem Gewinn und Erhalt von Wettbewerbsvorteilen anpasst und je nach Kassenlage, selbst ihre eigenen Kirchengesetze außer Acht lässt.

Doch eigentlich sollte das Niemanden verwundern.

Schließlich ermöglicht der Dritte Weg es den kirchlich/diakonischen Arbeitgebern, durch eigene Regeln vor Arbeitskampf geschützt, eigenes Arbeitsrecht nach Belieben durchzusetzen. Aber im Zusammenhang mit der Absicht der Diakonie-EKD die AVR-Entgelte abzubauen, mit der Bezeichnung von MAVen als „nützliche Idioten“ durch den Präsidenten der Diakonie, Ulrich Lilie, erhält der Umgang mit den Beschäftigten in der Diakonie eine neue negative Qualität.

Das wird sich auch nicht ändern,  
so lange kirchlich/diakonische Sonderrechte im Arbeitsrecht bestehen. Deshalb ist die Forderung, dass auch bei Diakonie & Kirche ordentliche, mit den Gewerkschaften ausgehandelte Tarife zur Anwendung kommen, keine Polarisierung durch „nützliche Idioten“, sondern das legitime Begehren der Mitarbeitenden und deren Interessenvertretungen, nach rechtssicher geordneten Verhältnissen.