

Martin Steimer

Der Dritte Weg

Das Verfahren der Kirchen zur Schaffung eines eigenen kollektiven Arbeitsrechtssystems wird als „Dritter Weg“ bezeichnet. In der KODA werden die Regelungen über Gehalt, Arbeitszeit etc. beschlossen, die dann in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter(innen) gelten.

Verfassungsrechtliche Grundlagen

Artikel 140 des Grundgesetzes legt fest, dass die Kirchen in Deutschland ein eigenes Arbeitsrecht führen dürfen. Diese Regelung hat ihren Ursprung in der Weimarer Reichsverfassung (Artikel 137 Abs. 3 Satz 1). Danach ordnet und verwaltet jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der allgemein gültigen Gesetze.

Derzeitige Wege der Arbeitsvertragsgestaltung sind:

Erster Weg ist die einseitige durch den Arbeitgeber erfolgte Festlegung der Arbeitsvertragsgestaltung.

Zweiter Weg der Abschluss von Tarifverträgen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften.

Als Dritter Weg gilt die Gestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen der Kirchen in paritätisch besetzten Kommissionen.

Zentrale Elemente des „Dritten Weges“ sind:

Die gleichberechtigte und gleichgewichtige Vertretung jeder Seite in den Kommissionen, die die Arbeitsbedingungen für die Dienstverhältnisse festlegen.

Die faire und verantwortliche Konfliktlösung durch ein Vermittlungsverfahren, das einen Arbeitskampf verzichtbar macht, solange alle Beteiligten die Spielregeln einhalten.

Das kirchliche Arbeitsrecht ist Teil des staatlichen Arbeitsrechts und des Kirchenrechts. Hier fließen die verfassungsmäßigen Rechte der Kirchen, ihre Rechtsvorschriften und ihr Selbstverständnis mit den allgemein gültigen Bestimmungen des Arbeitsrechts zusammen.

Arbeitskämpfe, Aussperrungen und Streiks passen ebenso wenig zum Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes wie das einseitige Festlegen von Arbeitsbedingun-

gen durch die Leitung. Diese beiden Modelle lassen sich nicht mit der gemeinsamen Verantwortung der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Dienstgeber für den Auftrag der Kirche vereinbaren.

Die Kirchen haben ein eigenes betriebliches Mitbestimmungssystem geschaffen, im katholischen Bereich die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), und dieses durch diözesane und bundesweite Beratungs- und Interessenvertretungsgremien ergänzt. Die Mitarbeiter(innen) wählen in den Einrichtungen Mitarbeitervertretungen. Im Vergleich zur Betriebsverfassung haben bei uns viele kleine Einrichtungen eine Mitarbeitervertretungen. Die MAV hat eine Wächterfunktion, d. h. sie achtet darauf, dass die Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Weiterhin hat sie eine Interessenvertretungsfunktion, bei der sie u. a. auch gegenüber der KODA ihre Interessen formulieren kann. Dies geschieht auch dadurch, dass die Mitarbeitervertreter als Wahlbeauftragte die Mitglieder der KODA auf der Mitarbeiterseite wählen.

In der KODA (Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsrechts) sitzen sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter paritätisch gegenüber.

Bisher bestand ein Verbot von Arbeitskämpfen bei kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt dürfen nun Mitarbeiter/innen unter bestimmten Umständen für bessere Arbeitsbedingungen streiken, sofern keine Einigung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgt und die Gewerkschaften eingebunden sind.

Kirche und Verdi fühlen sich durch das Urteil bestätigt.

Quellen:

Diözesane Arbeitsgemeinschaft für Mitarbeitervertretungen A im Erzbistum Freiburg (DiAG MAV A)
Caritas Deutschland
Badische Zeitung