

info
Sonderheft

Tarifvertrag in Kirche, Diakonie und Caritas

Aus den Erfahrungen eines Arbeitsrichters und Schlichters
nach über 20 Jahren Schlichtungen nach AVR und Tarifvertrag



Gewerkschaft Kirche und Diakonie
gkd

Vorwort

Mehr als 60 Jahre nach Gründung der Bundesrepublik sind viele, aus Sicht der GKD zu viele Verantwortliche in Kirchen, Diakonie und Caritas immer noch nicht in der auf echter Sozialpartnerschaft und Partizipation beruhenden Wirklichkeit der Gesellschaft angekommen. Sie beharren auf einem bis heute theologisch und soziologisch nicht formulierten, historisch äußerst fragwürdigen Begriff der "Dienstgemeinschaft". Daraus wird ein eigenes Recht zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen aller privat Beschäftigten (d. h. aller Arbeiter und Angestellten) in den o. g. Arbeitsbereichen der Kirchen abgeleitet. Man spricht dabei gerne vom "Dritten Weg". Dieser bestand bis 2005 darin - so lange gab es einen einheitlichen Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT) - die Regeln des BAT abzuschreiben. Ein wiederum sehr fragwürdiges Verfahren, denn in der Schule gibt es fürs Abschreiben ein „Ungenügend“. Schon lange kritisieren ihren Kirchen durchaus verpflichtete Wissenschaftler wie Oswald von Nell-Breuning, Friedhelm Hengsbach oder ganz aktuell Herrmann Lührs, diese ideologische Falle.

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Rathausstraße 72, 12105 Berlin, www.gkd-berlin.de

Stand: Dezember 2010

Druck: Eigendruck

Der ehemalige VKM-D Vorsitzende H. G. Mannhardt hat schon vor Jahrzehnten mit zahlreichen Mitstreitern versucht, dieser Ideologie des Dritten Weges zu entkommen und den VKM als Gewerkschaft, d.h. unabhängig und für Tarifverträge eintretend, zu positionieren. Tarifverträge sind kollektive Arbeitsrechtsetzung, sie entsprechen den gesetzlichen Vorgaben der EU.

Dieses große Ziel, eine einheitliche Gewerkschaft der in Kirche, Diakonie und Caritas tätigen Mitarbeiter/innen zu schaffen, wurde nicht erreicht. Es entstand aber die GKD. Zur Begründung ihres Zieles und Anspruchs, für das in der Gesellschaft übliche Recht auf Tarifverträge zu streiten, war sie auch immer auf kompetente Berater, besonders im juristischen Feld angewiesen. Ein besonders wichtiger Berater war dabei über 30 Jahre der Vorsitzende Richter am Kammergericht Berlin und Leiter der Schiedsstelle der EKIBB Manfred Raschke.

Seine Aussagen, die er in Form eines Interviews vor Jahren gemacht hat, sind grundlegend für die Arbeit der GKD geworden. Wir legen diese Analyse hier noch einmal vor. Sie beleuchtet aus einer den Kirchen sehr wohlgesonnenen Sicht, Manfred Raschke war Jahrzehnte auch vor Ort in Gemeinden aktiv tätig, wie das Beharren auf ideologischen Scheuklappen die Glaubwürdigkeit der Kirchen insgesamt beschädigt.

Wir hoffen sehr, mit dieser Wiederveröffentlichung weitere Menschen überzeugen zu können, endlich den Ballast einer problematischen Verknüpfung von Heilsaussagen der Bibel und menschlichen Organisationsformen zu überprüfen. Mögen die Gedanken den Leserinnen und Lesern aus Kirche, Diakonie und Caritas, den MV-Mitgliedern und Leitungen eine gute Handreichung sein.

Uwe Marth

Bundvorsitzender GKD (Gewerkschaft Kirche und Diakonie)

März 2010

Info: *Sind kirchliche Arbeitgeber besonders gute Arbeitgeber oder sind sie mit den weltlichen Arbeitgebern vergleichbar?*

Raschke: Es gab Gemeindegemeinderäte, mit denen man sehr gut verhandeln konnte, die sehr viel Verständnis hatten, wo manchmal überhaupt nur Missverständnisse zu klären waren; und es gab Gemeindegemeinderäte, die die Dinge sehr komplizierten, die wenig Verständnis für die Mitarbeiter hatten, und dasselbe Phänomen hat man auch anderswo bei staatlichen Gerichten.

Info: *Außer in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) und in Nordelbien gibt es den so genannten Dritten Weg. Ist der Dritte Weg nicht der kirchengemäße?*

Raschke: Es ist eine Pioniertat der Kirche Berlin-Brandenburg, dass sie sehr früh einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Der Tarifvertrag schafft eine gerechte partnerschaftliche und gleichberechtigte Regelung im Sinne eines für alle geltenden Gesetzes, nach unserem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Der Tarifvertrag ist der richtige Weg.

In Nordelbien ist man durch die Kirche Schleswigs dem dänischen Vorbild gefolgt.

Info: *Warum nun sollte der Dritte Weg der für unsere Kirchen gemäße sein?*

Raschke: Die Verfechter des Dritten Weges sind der Meinung, dass die Kirche, zugestanden durch den Staat nach Artikel 140 unseres Grundgesetzes, eine eigene Regelungskompetenz hat. Aber nicht nur das, sie meinen auch, dass in der Kirche, im Arbeitsleben und in dem Verhältnis zwischen den einzelnen Dienststellen sich etwas Besonderes, d. h. etwas anderes abspielt, als sonst in der Welt. Das halte ich für einen Grundirrtum, für eine Ideologie! Ideologien sind zwar nicht sichtbar, aber Wirklichkeiten, weil sie in den Köpfen der Menschen existieren.

Ich meine, dass dahinter gar nicht so sehr steht, etwas Besonderes für die Mitarbeiter zu tun, sondern eine Art Tendenzschutz zu erreichen, sich garantieren zu lassen, dass man sich Freiräume verschafft, in die Dritte, d. h. Gewerkschaften, nicht hineinkönnen. Diese Abschirmung halte ich für gefährlich. Ich meine, dass Nell-Breuning, der große Soziallehrer der katholischen Kirche, in einem Punkt recht hat. Er hat nämlich gesagt, dass die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter durchaus vergleichbar sind mit denen in der Welt, und das heißt doch, sie sind im Grunde genommen nichts anderes als in der Welt.

Und deshalb stellt sich die Frage beim Dritten Weg, was soll er eigentlich? Dabei gilt es zu unterscheiden zwischen dem Zustandekommen von Regelungsnormen über Arbeitsverhältnisse und dem Inhalt der Normen, Juristen sagen immer: Form und Inhalt. Um beim Inhalt anzufangen: Ich habe bisher bei den Regelungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen noch nicht finden können, dass diese sich irgendwie von irgendwelchen anderen Arbeitsrechtsregelungen in oder außerhalb der Kirche, sei es in den Tarifverträgen oder sonst wo unterscheiden. Die Orientierung erfolgt an Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, die Gewerkschaften (früher ÖTV und DAG, jetzt Ver.di und GEW) irgendwann einmal erkämpft haben. Dabei sieht man schon, dass Nell-Breuning einfach Recht hat.

Das Problem ist beim Dritten Weg das Zustandekommen von Arbeitsrechtsregelungen und inwieweit Mitarbeiter dort wirklich echt beteiligt sind. Sie sind nicht gleichberechtigt und oft nicht unabhängig beim Zustandekommen von Arbeitsrechtsregelungen. Deshalb frage ich mich, ob der Dritte Weg nicht in Wirklichkeit der Erste ist, denn der Erste Weg (Beamtenbesoldung) unterscheidet sich vom Dritten nur dadurch, dass jetzt formell eine Kommission gebildet wird, die es übrigens beim Ersten Weg auch schon gegeben hat.

Die Verhandlungsergebnisse im Dritten Weg haben keine direkte Bindungswirkung für die Arbeitsverträge, wie das Tarifverträge haben. Die Regelungen der Arbeitsrechtskommission haben nach

bisheriger Gesetzeslage und Rechtsprechung keine unmittelbare Wirkung für die Arbeitsverträge. Sie müssen immer extra mit den Mitarbeitern individuell vereinbart werden. Das ist die eine Seite.

Ich muss noch dazu sagen, dass viele Vertreter des Dritten Weges darauf drängen, dass ihre Regelungen verbindlich werden wie Tarifverträge. Im Konfliktfall hat es sich aber gezeigt, dass die Rechtsprechung sie nicht als Tarifverträge anerkennt, und der Arbeitsvertrag, der im Dritten Weg vereinbart wird ein Einzelvertrag ist. Der Mitarbeiter bekommt nicht Recht, wenn sein Arbeitsvertrag vom Dritten Weg abweicht, weil es sich um einen individuellen Einzelvertrag handelt. Es fehlt die Flächenwirkung, die aber hat ein Tarifvertrag.

Info: Aber was ist das Problem des Dritten Weges?

Raschke: Das Problem ist: Die Mitarbeitervertretungen werden nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz gewählt und sind ihrer Bestimmung nach Institutionen, die für den Betriebsfrieden innerhalb einer Dienststelle mitverantwortlich sind, gemeinsam mit der Dienststellenleitung. Sie setzen kein Arbeitsrecht.

Aber nun kommt das entscheidende Argument, man fragt immer als Jurist cui bono, (wem nutzt es): Persönliche Abhängigkeit ist der beste Garant für Loyalität, d. h. ein Mitarbeitervertreter, der für seine Dienststelle von der Gruppe seiner Dienststelle gewählt ist und im Dritten Weg in die arbeitsrechtliche Kommission kommt, bleibt innerlich so abhängig, dass der energische Einsatz für das Zustandekommen objektiv ausgewogener Arbeitsrechtsregelungen doch sehr in Frage gestellt ist. Das muss man einfach menschlich sehen. Und das war eigentlich der Sinn der Gewerkschaften, dass diese wirklich unabhängig dem Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberverband gegenübertreten.

Info: *Vielleicht noch einmal zur Klarstellung, Herr Raschke, warum ist hier keine Parität gegeben?*

Raschke: Ich möchte zunächst einmal sagen, was die alte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Jahrzehnte immer gesagt hat: Parität ist nur gegeben, also Gleichgewichtigkeit, wenn dem Arbeitgeber und dem Arbeitgeberverband eine Institution gegenüber steht, die so gefestigt ist, dass sie, wie die Gerichte das immer formuliert haben, auf Druck Gegendruck ausüben kann. Es ging immer um Druck und Gegendruck, und nur, wer so unabhängig ist, kann Tarifverträge abschließen, d.h., kann Arbeitsrechtsnormen setzen, die dann wie Gesetze wirken kraft Tarifvertragsgesetz. Das Bundesverfassungsgericht war nicht immer ganz streng dieser Meinung und hat durchaus gesagt, dass auch solche Arbeitnehmervereinigungen, die den Arbeitskampf nicht so radikal führen, sehr wohl Tarifverträge abschließen können. Damit war ja auch der Weg geöffnet für die kirchlichen Gewerkschaften, die wirklich Tarifverträge abschließen mit der Wirkung, dass sie unmittelbar geltendes Recht für die Arbeitnehmer sind. Dies ist bei den Arbeitsrechtskommissionen des Dritten Weges nicht der Fall, weil bisher die Gerichte diese Parität, diese Gleichgewichtigkeit, verneint haben.

Nun habe ich gehört, dass man in verschiedenen Kirchen, aus welchen Gründen auch immer, Dritte, also nicht nur gewählte Mitarbeitervertreter, sondern andere mitbeteiligt, auch Gewerkschaftler, damit dadurch quasi der Eindruck erweckt wird, als ob da eine Art unabhängige Kommission Verträge aushandelt. Dieser Schein trägt meiner Meinung nach.

Eine solche Kommission, die sich aus gewählten Mitarbeitervertretern zusammensetzt, ein paar Gewerkschaftlern und ein paar anderen, könnte zwar dieses und jenes aushandeln, sie kann aber nie in der Solidarität der Mitarbeiterschaft auftreten und würde insoweit nicht ein Gleichgewicht gegenüber der Position der Kirche sein.

Und nun können Sie mir entgegenhalten, du bist doch Glied dieser Kirche, wieso sprichst du überhaupt von Machtpositionen auf der

einen Seite und der Notwendigkeit, andere Positionen entgegenzusetzen. Da kann ich nur antworten, dass ich mit dem Apostel Petrus sage, seid nüchtern, und ich bin als Jurist eben auch nur ganz nüchtern und sehe es so, wie die Welt ist. 2000 Jahre Kirchengeschichte zeigen es ja auch, die Welt ist so! Positionen, die das Übergewicht haben, wirken sich einfach wie Machtpositionen aus. Deshalb ist es notwendig, dass dort nicht eine Gruppe verschiedener Zusammensetzung einer Kirche gegenübertritt, sondern eine geschlossene Gruppe, wie eben eine Gewerkschaft von Mitarbeitern.

Recht entwickelt sich in unserer Gesellschaft. Das Tarifvertragsrecht, d.h. die Solidarisierung der Menschen, die im Dienst stehen, hat sich als Rechtsnorm gesellschaftlich in über 100 Jahren entwickelt. Über diese Rechtsentwicklung kann man so nicht hinweggehen. Sie ist ein fester Bestandteil unseres Grundgesetzes, durch Artikel 9 geschützt: Ich meine, die Kirche ist so an das für alle geltende Gesetz gebunden, auch an die Regelung über Tarifverträge und Gewerkschaften.

Info: *Ja, da ergibt sich jetzt natürlich die Frage, wenn die Kirche für ihre Beamten ihr Recht selbständig regeln kann, warum kann sie es dann nicht für die anderen Mitarbeiter?*

Raschke: Diese Frage ist wichtig, weil die Vertreter des Dritten Weges diesen Punkt immer verschleiern. Es gibt viele Abhandlungen, wo man versucht darzulegen, dass die kirchliche Autonomie nicht nur das Recht umfasst, für die kirchlichen Beamten und für die Pfarrer, sondern auch für die kirchlichen Angestellten und, wir müssen ja immer noch sagen, Lohnempfänger, auch Rechtsnormen zu setzen. Diese Rechtsnormen für die Angestellten und Lohnempfänger werden dann Allgemeine Arbeitsbedingungen, und es gibt wohl noch ähnliche Ausdrücke, genannt. Die Verfechter des Dritten Weges meinen, dass dies verbindliches innerkirchliches Recht sei.

Ich halte das für einen fundamentalen Irrtum, der bereits zeigt, dass der Dritte Weg ein Irrweg ist! Es gibt bisher nicht ein einziges Gesetz, auch nicht eine einzige Rechtsnorm von Seiten des Staates, wo er der Kirche eine Rechtssetzungsbefugnis mit verbindlicher Wirkung für die kirchlichen Angestellten und Lohnempfänger zugestanden hat. Alle kirchlichen Normen über Arbeitsvertragsinhalte mussten bisher immer durch einen individuellen Arbeitsvertrag extra vereinbart werden. Das ist bei einem Tarifvertrag, bei Tarifgebundenheit beider Arbeitsvertragsparteien anders, die brauchen überhaupt nichts in den Vertrag hineinzuschreiben, der Tarifvertrag gilt für sie wie ein Gesetz, wie z. B. das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz, die Arbeitszeitordnung und andere Gesetze.

Der Artikel 140 des Grundgesetzes, der sagt, die Kirche kann ihre Angelegenheiten selbst regeln, ist seit Entstehung der Bundesrepublik Deutschland immer nur so verstanden worden, dass das nur für die Pfarrer und für die Kirchenbeamten gilt, aber nicht für die Arbeiter und Angestellten. Wenn die Kirche das Prinzip ihrer Autonomie hätte auf alle Mitarbeiter ausdehnen wollen, hätte sie die Entscheidung meiner Meinung nach 1950 anders treffen müssen. Sie hätte sich dann von ihrer herkömmlichen Rechtstradition trennen müssen, sie hätte also das besondere Dienstrecht für Pfarrer und Kirchenbeamte aufgeben müssen und hätte dann alle kirchlichen Mitarbeiter zusammenfassen müssen. Das hat sie aber nicht getan, sie hat getreulich den Staat imitiert, d. h., sie hat getreulich aufgeteilt in die beamteten Mitarbeiter und in die nicht beamteten Mitarbeiter. Und dieser Rechtszustand ist bis heute geblieben.

Ich weiß allerdings, dass viele sagen, dass die Kirche ja originär, unabhängig und vorstaatlich ist, also eine eigene Persönlichkeit ist, und ihren Rechtsstatus gar nicht erst vom Staat als Körperschaft des Öffentlichen Rechts verliehen bekommt. Ich meine, dass die rechtlichen Regelungen in dieser Welt mich genauso binden und Rechtsnormen im Übrigen nicht aufgesplittet werden können, in Rechtsnormen solcher Qualität und Rechtsnormen anderer Qualität. Unterschiede zei-

gen sich höchstens in Inhalten, die dann sachbezogen sind, aber Sie können bei anderen Institutionen, nichtkirchlichen, auch ähnliche Inhalte finden.

Info: *Ist es richtig, der Dritte Weg wäre ein gangbarer Weg, wenn wir in der Kirche nur Beamte und Theologen hätten, während für die Angestellten und Lohnempfänger dies eigentlich ein wesensmäßig anderer Weg ist?*

Raschke: Wenn die Kirche nur noch Kirchenbeamte hätte, es wären dann ja sehr wenige, sie müsste sich vom größten Teil der Mitarbeiter trennen. Hätte sie nur noch Pfarrer, dann bräuchte sie natürlich den Dritten Weg in der heutigen Form überhaupt nicht, denn sie hat für ihre Beamten das Recht immer allein gesetzt. Aber dies wäre dann nicht das, was man heute unter Drittem Weg versteht.

Im Übrigen ist der Dritte Weg eigentlich nur ein Unterfall des Ersten Weges. Er ist nur eine Vorbereitung für ein Gesetzeswerk, was dann entweder von der Synode beschlossen wird oder als von der Kommission erlassen gilt, wobei es in der Literatur heißt: Die Arbeitsrechtskommissionen haben qua Synodalbeschluss die Ermächtigung, Rechtsnormen zu setzen, also so, wie ein Minister durch das Gesetz das Recht bekommt, Rechtsverordnungen zu erlassen, die ja dann auch Gesetzeskraft haben.

Wenn die Kirche sich aber von den Kirchenbeamten, also vom Status, muss man jetzt sagen, der Kirchenbeamten und der beamteten Pfarrer getrennt hätte, was übrigens der Kirchenbund in der DDR ja musste, dann wären alle Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, dann würde für alle Mitarbeiter der Tarifvertrag infrage kommen.

Info: *Nun hören wir ja oftmals von den Landeskirchen, die den Dritten Weg haben und den Tarifvertrag ablehnen, dass sie ihn nur deshalb ablehnen würden, weil mit dem Tarifvertrag die Kirche durch die Gewerkschaften fremdbestimmt würde. Was ist denn an diesem Argument fassbar?*

Raschke: Ich kann verstehen, dass in der Kirche verantwortliche Menschen Angst haben um ihre Kirche, um den Inhalt ihrer Kirche, um die Arbeit z. B. einer Gemeindegliederin, eines Kirchenmusikers, einer Küsterin, der Katecheten und die vielen, vielen verantwortlichen Ämter, wie sie in unserer Grundordnung der Kirche ja niedergelegt sind. Sie meinen, dies wird durch Kräfte von außen verändert. Aber ich muss noch mal sagen, es ist die Frage, ob diese Ängste wirklich echte Ängste sind, oder ob sie nicht vorgeschobene Argumente sind, um in Wahrheit auf dem Weg über den Tendenzschutz zu erreichen, dass man eigene Positionen, Machtpositionen, behaupten kann. Man ist sich dessen zwar nicht immer bewusst, man schiebt die Ängste vor, in Wirklichkeit ist es ganz was anderes. Das ist ein psychologisches Problem. Aber was hat es auf sich mit der Angst vor der Fremdbestimmung?

Dazu ein Argument: Das Problem der Fremdbestimmung hat ja auch bei der deutschen wirtschaftlichen Mitbestimmung eine Rolle gespielt. Das deutsche Mitbestimmungsrecht, das ja in einem wesentlichen Punkt von der Montanmitbestimmung abweicht, ist gerade deshalb gemacht worden, weil die Arbeitgeber dort genauso argumentiert haben. Sie hatten Angst, dass sie von den Gewerkschaften in ihrer unternehmerischen Entscheidung fremdbestimmt werden. Dieses Argument ist ein typisches Argument, wenn man eigene Positionen bewahren will, und das ist eigentlich ganz gegen das Evangelium. Dies muss einmal ganz deutlich gesagt werden. Es ist ja auch ein bisschen widersprüchlich, wenn ich höre, dass in den arbeitsrechtlichen Kommissionen Gewerkschaftler hinzugezogen werden. Was ist denn dann mit der Fremdbestimmung? Die wirken ja auch hinein in die Arbeitsrechtskommissionen, also in die Kirche. Also, ich habe

diese Befürchtung nicht, weil ich aus meiner Arbeit viele Gewerkschaftler kenne, die an den kirchlichen Inhalten, an der Verkündigung aber auch nicht ein Haar krümmen wollen, bei denen es wirklich nur um die Alltagsprobleme, um die Sorgen eines Mitarbeiters geht, dem irgend etwas nicht gewährt wird oder der manchmal auch unbegründete Ansprüche stellt, das muss man einfach ganz nüchtern sehen.

Und in der Gewerkschaft Kirche und Diakonie sind ohnehin alles kirchliche Mitarbeiter. Das sind ja keine Fremden, sondern es ist die Kirche selbst, es sind die eigenen Mitarbeiter.

Info: *Herr Raschke, Sie haben vorhin schon einmal Stellung genommen zur Autonomie der Kirche. Wieweit reicht diese Autonomie in Bezug auf das Arbeitsrecht? Vielleicht könnten Sie das jetzt noch einmal kurz präzisieren.*

Raschke: Der Umfang der Autonomie der Kirche ist ja einer der umstrittensten Begriffe seit Jahrzehnten. Die Diskussion fing so in den 20er Jahren an. Darauf will ich aber jetzt nicht eingehen, sondern ganz konkret Ihre Frage beantworten.

Die Kirche hat seinerzeit über das Personalvertretungsgesetz eine Regelungsautonomie bekommen auch für die nicht beamteten kirchlichen Mitarbeiter, d. h., die Kirche durfte ein eigenes Personalvertretungsgesetz schaffen. Das hat sie getan, jedenfalls unsere Kirche durch das Mitarbeitervertretungsgesetz. Durch dieses Zugeständnis des Staates hatte die Kirche plötzlich oder auf einmal das Recht, für die nicht beamteten Mitarbeiter auch einen Rechtsweg mit Bindungswirkung zu eröffnen. Bei uns heißt das, dass die Schiedsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bei Streitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung einer Dienststelle und der Dienststelle zu entscheiden hat, mit einem Rechtsmittelweg an das Kirchliche Verwaltungsgericht.

Dies ist aber im Arbeitsrecht völlig anders. Der Staat hat eben unserer Kirche für die Arbeitsrechtsstreitigkeiten bis heute keine Ge-

richtsbarkeit zugestanden und damit auch keine Regelungsautonomie. D. h. alle diejenigen, die vom Dritten Weg darauf pochen, dass der Artikel 140 Grundgesetz der Kirche eine Autonomie für das Arbeitsrecht zugesteht, können, wenn sie präzise wären, immer nur zugeben, dass die Kirche qua Gesetz allgemeine Arbeitsbedingungen, eine Art allgemeine Geschäftsbedingungen wie in der Wirtschaft, schaffen kann. Sie kann sie aber nie unmittelbar für verbindlich erklären, wie das bei einem Tarifvertrag der Fall wäre. Alle Streitigkeiten, die wir im Arbeitsrecht haben, also zwischen zwei Parteien eines Arbeitsvertrages, gehen immer vor unseren Schlichtungsausschuss. Der kann vermitteln, eine gütliche Einigung versuchen, wenn das nicht gelingt, muss der Rechtsstreit beim staatlichen Arbeitsgericht weitergeführt werden.

Ich möchte noch hinzufügen, beim Arbeitsgericht sitzen übrigens genauso Mitglieder unserer Kirche, und wenn da mal jemand saß, der nicht unserer Kirche angehörte, bzw. überhaupt keiner Kirche, der hat sich genau so sorgfältig hineingekniert und hineingedacht und hat den kirchlichen Dienst nachempfunden.

Aber das Problem ist, wie ich es sehe, dass man die Regelung des Zugeständnisses des Staates, „du, Kirche, kannst die Personalvertretung selbst regeln und auch über Streitigkeiten in diesem Bereich selbst entscheiden, wie bei deinen Kirchenbeamten“, dass man diese Regelung benutzt, um daraus eine Kompetenz herzuleiten, man könne jetzt rechtsverbindlich mit Wirkung für jeden Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis und Lohnverhältnis Arbeitsbedingungen schaffen, die Gesetzeskraft haben, und nicht nur, wie wir Juristen in der Wirtschaft sagen, den Status von „allgemeinen Geschäftsbedingungen“ haben, die durch Vertrag extra vereinbart werden müssen. Und da sehe ich überhaupt den Irrtum des Dritten Weges.

Nun weiß ich natürlich, dass oft Rechtsnormen, die für etwas Bestimmtes geschaffen wurden, dann anders benutzt werden. Ich will mal ein klassisches Beispiel nennen. Der Artikel 23 des Grundge-

setzes war gemeint für den Beitritt des Saarlandes, aber nicht für die Wiedervereinigung. Da gab es einen anderen Artikel im Grundgesetz. Die Wirklichkeit war so, dass die DDR beigetreten ist über einen Artikel, der gar nicht dafür vorgesehen war. Ich weiß dass, so etwas häufig passiert. Aber trotzdem halte ich dies hier für so gefährlich.

Es steht fest, welche Bedeutung Mitarbeitervertretung hat, die nicht Arbeitsrechtsnormen schaffen soll, um vor allen Dingen nicht in diese schwierige Situation zwischen Loyalität zur Dienststelle und Unabhängigkeit gegen über der Gesamtmitarbeiterschaft zu kommen. Ich meine, diesen psychologischen Konflikt kann man nur durch eine unabhängige Gewerkschaft vermeiden.

Und so lassen Sie mich noch einen Satz sagen: Als das Mitarbeitervertretungsgesetz in Berlin damals vorberaten wurde, also diskutiert wurde, da gab es Seminare auf Schwanenwerder und damals gab es Vertreter, die sagten, in der Kirche braucht man so etwas gar nicht. Verstehen Sie, genau dieselbe Situation, wie beim Dritten Weg. Wozu denn eigentlich eine Mitarbeitervertretung? Wir sind doch eine Gemeinschaft zwischen Pfarrern und Mitarbeitern. Wozu müssen die noch eine Mitarbeitervertretung haben? Das ist doch kirchenwidrig? Und jetzt benutzt man ausgerechnet diese Institution und preist sie sozusagen als das non plus ultra an, um Arbeitsrechtsnormen zu schaffen.

Ich wiederhole meine Aussage vom Beginn: Nur Tarifverträge schaffen eine wirklich partnerschaftliche soziale Arbeitsrechtsetzung in Kirche, Diakonie und Caritas.

Interview gekürzt und überarbeitet März 2010

Das Interview mit dem Richter und
Schlichter Manfred Raschke führten
Joachim Peschke u.a.

GKD info, Rathausstr. 72, 12105 Berlin

*Haben wir Sie neugierig gemacht? Dann nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf.
Auch punktuelle Mitarbeit ist gerne gesehen und gewünscht. Unsere Mitarbeiterin im Büro, das Fax-Gerät oder unsere Internet-Seite nehmen Ihre Fragen auf.*

*GKD, Rathausstraße 72, 12105 Berlin
Tel: (030) 7 05 40 29 Fax: (030) 70 78 30 39
www.gkd-berlin.de*

Als Arbeitnehmer/in in Kirche, Diakonie und Caritas werden Sie durch uns im Arbeits- und Sozialrecht vertreten. Seine Rechte und die Rechtslage zu kennen ist wichtig! Im Recht sein bedeutet nicht, automatisch Recht zu bekommen. Recht wird gesprochen! Die Unterstützung durch rechtskundige Personen führt mit größerer Wahrscheinlichkeit ans Ziel. Die Gewerkschaft Kirche und Diakonie schützt ihrer Mitglieder vor den Folgen von Rechtsbrüchen. Die Rechtsschutzversicherung ist im Beitrag enthalten (Der Mitgliedsbeitrag beträgt 0,4 % des Entgeltes der 5. Stufe der individuellen Entgelt- oder Vergütungsgruppe).

Wenn wir Sie nicht neugierig gemacht haben, geben Sie bitte das Heft weiter oder platzieren Sie es so, dass eine Kollegin / ein Kollege es finden kann.

Danke!

Eintrittserklärung / Einziehungsauftrag

Hiermit trete ich der Gewerkschaft Kirche und Diakonie

zum bei.

Name:

Vorname: geb. am:

Anschrift:

.....

Telefon:

beschäftigt als:

Dienststelle:

Tarifgruppe:

Beschäftigungsumfang: Stunden/Woche

Ich ermächtige die Gewerkschaft Kirche und Diakonie meinen Beitrag vierteljährlich von meinem Konto einzuziehen.

Name der Bank:

Bankleitzahl: Kontonr.:

.....
Datum

.....
Unterschrift

Bitte einsenden an die GKD, Rathausstraße 72, 12105 Berlin