

Vortrag von Landesbischof Meister zur Mitgliederversammlung des Vkm am 30.09.2014

Thema: „Zukunft der Arbeitsrechtsetzung in der Landeskirche Hannover“

I. Einleitung

„Das deutsche Arbeitsrecht kann sich sehen lassen, ist aber schwer zu finden.“ So lautet ein bekanntes Zitat von Prof. Peter Hanau aus dem Jahr 1971. Er wollte damit deutlich machen, dass das Arbeitsrecht in unzähligen Regelwerken verstreut ist und daher nur mit großer Mühe überschaut werden kann. Das gilt bis heute und ließe sich problemlos auf das aktuelle kirchliche Arbeitsrecht übertragen. Auch das kirchliche Arbeitsrecht kann sich sehen lassen und – ja, leider – es ist mit Blick auf die Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsrechtsregelungen im Bereich der EKD auch manchmal schwer zu finden.

In meinem Vortrag möchte ich mich auf die Arbeitsrechtsetzung in der Landeskirche, genauer gesagt, in der verfassten Kirche der Konföderation konzentrieren. Zu den Entwicklungen in der Diakonie in Niedersachsen werden Sie, sehr geehrte Frau Klausung, aus der Sicht von ver.di später noch berichten.

Ich möchte meinen Vortrag in zwei Teile untergliedern, und zwar in eine Beschreibung des aktuellen Sachstandes aus meiner persönlichen Sicht und in einen Ausblick.

II. Aktueller Sachstand

Gestatten sie mir, kurz die Grundlagen zu skizzieren, nach denen derzeit in der verfassten Kirche der Konföderation Arbeitsrecht gesetzt wird:

Die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen in der verfassten Kirche festzulegen und gerechte Löhne zu finden, nimmt für die Kirchen Braunschweig, Oldenburg und Hannover die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission wahr, die „ADK“. Die ADK bewegt sich, und das wissen sie natürlich, auf dem sogenannten dem Dritten Weg. Das bedeutet, dass sich die Festlegung der Arbeitsbedingungen und die Lohnfindung in einer paritätisch besetzten Kommission im Verhandlungswege vollzieht, und zwar ausschließlich im Verhandlungswege.

Streik und Aussperrung, also Arbeitskampf, kennt der Dritte Weg nicht. Die ADK ist unabhängig und frei von Weisungen. Die Verhandlungspartner auf Seiten der Mitarbeitenden werden von Mitarbeiterverbänden entsandt, also auch von Ihnen, den Mitgliedern des Vkm. Aber auch Gewerkschaften können und sollen sich an der ADK beteiligen.

Wenn ich betont habe, dass Arbeitskampf nicht vorgesehen ist, soll das nicht heißen, dass die Verhandlungen in der ADK stets konfliktfrei verlaufen. Das tun sie, Gott sei Dank, nicht. Ich weiß, dass die Vertreter der Mitarbeitenden durchaus mit Nachdruck in der Sache verhandeln und ich weiß auch, dass die Vertreter der Arbeitgeber das ebenso tun. Wäre das nicht so, würde eine Seite etwas falsch machen. Nur wenn beide Seiten über die gleiche Durchsetzungsstärke verfügen und diese auch einbringen, können gerechte Ergebnisse gefunden werden. Dass dabei Konflikte entstehen, liegt in der Natur der Sache. Der Unterschied zum Zweiten Weg, also dem Weg der klassischen Tarifverhandlungen, liegt im Mittel der Konfliktlösung. Die ultima ratio, nämlich der Arbeitskampf, wird bei uns ersetzt durch eine neutrale Schlichtung.

Die ADK hat ihre Entscheidungen, die ihren Ausdruck in der Dienstvertragsordnung finden, an den Arbeitsbedingungen und Entgelten des Landes Niedersachsen „auszurichten“. So ordnet es das kirchliche Mitarbeitergesetz an. Beim Land gilt bekanntermaßen der Tarifvertrag der Länder, der TV-L. Die „Leitwährung“ für die kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse bildet daher der TV-L, ein Tarifvertrag der im Zweiten Weg von Gewerkschaften (ver.di) und Arbeitgeberverbänden (Tarifgemeinschaft der Länder) auch mit Mitteln des Arbeitskampfes ausgehandelt wurde. Von diesem Tarifvertrag weicht die ADK nur dort ab, wo kirchliche Besonderheiten es erforderlich machen. Gedacht ist hier in erster Linie an die Eingruppierungsregeln für die speziell kirchlichen Berufsbilder, die der TV-L nicht abdecken kann, weil sie beim Land schlicht nicht vorkommen: z.B. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, Diakone und Diakoninnen oder Küster und Küsterinnen.

Das sind die Prinzipien, nach denen in der verfassten Kirche Arbeitsrecht gesetzt wird.

Ich habe den Eindruck, dass sich diese Prinzipien für die verfasste Kirche bewährt haben. Die ADK produziert gute und ausgewogene Ergebnisse. Diese

Ergebnisse stoßen nach meinen Erfahrungen bei den kirchlichen Arbeitgebern, wie Kirchenkreisen und Kirchengemeinden, aber auch bei den kirchlichen Mitarbeitenden auf eine allgemeine Akzeptanz.

Ich verfolge die Tätigkeit der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission sehr genau und werde in den Kollegsitzungen regelmäßig von den dortigen Verhandlungsständen und Beschlüssen informiert:

Die Kommission hat zum Beispiel in den letzten Jahren alle kirchlichen Berufsbilder darauf überprüft, ob die zu leistenden Tätigkeiten noch sachgerecht entlohnt werden, also den „richtigen“ Entgeltgruppen zugeordnet sind. Die ADK hat sich dazu der Frage angenommen, ob und wie sich die kirchlichen Tätigkeiten im Laufe der Zeit verändert haben und welche Schlüsse daraus für die Entlohnung zu ziehen sind. Für den kirchenmusikalischen Dienst ist eine solche Anpassung schon vor einigen Jahren gelungen. Auch die Sparten für den Küsterdienst und die Sekretärinnen sind in den letzten Sitzungen der ADK erfolgreich überarbeitet worden – übrigens an vielen Stellen mit Entgeltverbesserungen und durchweg ohne Verschlechterungen.

Was ich damit sagen will ist: die ADK funktioniert. Sie funktioniert gut.

Ich nehme an, dass Sie diese Auffassung grundsätzlich teilen, weil die kirchlichen Sonderregelungen im Vergleich zum TV-L ganz überwiegend mit Verbesserungen für die Mitarbeitenden verbunden sind. Die allgemeine Kritik am Dritten Weg, wonach sich die Mitarbeitenden in diesem System nicht durchsetzen könnten und den Arbeitgebervertretern strukturell unterlegen seien, spiegelt sich in den Ergebnissen der ADK in Niedersachsen – das ist mein Eindruck – jedenfalls nicht wider.

Themen wie Leiharbeitsverhältnisse oder Werkverträge zur Umgehung der Dienstvertragsordnung müssen bei uns nicht diskutiert werden. Den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 pro Stunde, der zum 01.01.2015 gelten wird, begrüßen wir. Eine Tätigkeit in der niedrigsten Eingruppierung wird in unserer Landeskirche mit 9,39 € pro Stunde vergütet.

Mein Fazit: Das Arbeitsrecht, das in der Konföderation gilt, kann sich sehen lassen.

Natürlich gibt es auch wichtige Themen, bei denen noch Dissens in der ADK herrscht. Die Eingruppierung der Diakone steht noch aus und ich weiß, dass die „Fronten“, soweit man diesen Begriff im Dritten Weg überhaupt verwenden sollte, hier zur Zeit verhärtet sind. Auch der große Block des Erziehungsdienstes muss noch angegangen werden. Wie kann auf den Fachkräftemangel im Kita-Bereich reagiert werden? Wie können mögliche Entgeltverbesserungen für Erzieherinnen finanziert werden? Stichwort Refinanzierung durch die Kommunen - und welche Bedeutung dürfen Fragen der Refinanzierung durch Dritte für die Eingruppierung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben? All das ist noch zu klären. Ich bin sicher, dass der ADK auch das gelingen wird.

III. Ausblick

Das Thema zu dem ich heute referieren darf, lautet, darum hatten Sie mich gebeten, „Zukunft der Arbeitsrechtsetzung in der Landeskirche Hannovers“. Bei dieser Themenstellung klingt auch die Frage mit: Ist das derzeit geltende System der Arbeitsrechtsetzung noch zukunftsfähig? Die Frage nach der Zukunft einer Rechtsmaterie stellt sich im Grunde nur dann, wenn Ereignisse eingetreten sind, die eine Änderung zumindest möglich erscheinen lassen. Solche Ereignisse hat es in der Tat gegeben. Ein ganz konkretes und greifbares Ereignis waren die Urteile des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht vom 20. November 2012. Was diese Urteile für Folgen bei der Arbeitsrechtsetzung für uns, in der verfassten Kirche in Niedersachsen haben, möchte ich gleich erläutern.

Aber auch der Abschluss eines Tarifvertrages für die Diakonie in Niedersachsen ist ein Ereignis, von dem sicherlich neue Impulse für die kirchliche Arbeitsrechtsetzung insgesamt ausgehen. Ich weiß, dass das „Modell Niedersachsen“ von ver.di durchaus als übertragbar angesehen wird. Was liegt da näher, als sich zu fragen, ob das „Modell Niedersachsen“ – sprich: „Tarifverträge“ nicht auch auf die verfasste Kirche Niedersachsens übertragbar ist. Ich komme später noch dazu, wie ich zu dieser Frage stehe.

Weniger greifbar ist eine allgemeine Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht, die ich immer wieder wahrnehme und der wir uns stellen müssen. Man hört bisweilen,

dass das Lohnniveau bei den Kirchen vergleichsweise niedrig sei, dass es keine betriebliche Mitbestimmung gebe, dass auch in der evangelischen Kirche die persönlichen Lebensumstände der Mitarbeitenden wie Scheidung, Wiederverheiratung, sexuelle Orientierung usw. eine Rolle im Arbeitsverhältnis spielten. All das trifft nicht zu. Es ist jedoch ärgerlich, dass sich in der Öffentlichkeit derartige falsche Ansichten verfestigen, wenn sie nur oft genug wiederholt werden. Diese allgemeine, manchmal diffuse Kritik spielt auch für die Frage der Arbeitsrechtsetzung, zu der ich ja heute ausführen darf, eine Rolle. Wenn nämlich kritisiert wird, dass bei Kirche nicht gestreikt werden darf und dass es keine Tarifverträge gibt, dann geschieht das gelegentlich mit einem Unterton, der den Eindruck erweckt, als seien kirchliche Arbeitnehmer durchweg aller ihrer Rechte beraubt. Auch das ist natürlich nicht richtig. Hier ist aber in erster Linie Selbstkritik zu üben, denn den Kirchen scheint es kaum zu gelingen, die Arbeitsbedingungen, die bei ihnen herrschen, positiv, und das sind sie in der verfassten Kirche zweifellos, darzustellen. Man könnte fast sagen, dass es sich um ein „Imageproblem“ handelt, dass die Kirchen hier zu bewältigen haben. Ich gebe zu, dass schon die bloße Meldung, dass in der Diakonie in Niedersachsen ein Tarifvertrag geschlossen wurde, das Image des kirchlichen Arbeitsrechts wohl verbessert.

Ich möchte nun zu den Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes kommen, genauer gesagt zum dem Urteil, das das Streikrecht im Dritten Weg betrifft. Dieses Urteil vom 20. November 2012 ist gewissermaßen der Ausgangspunkt für alle Überlegungen, die jetzt in der verfassten Kirche in Bezug auf die Arbeitsrechtsetzung anzustellen sind. Was war passiert? Nachdem ver.di in einigen Diakonischen Einrichtungen zum Streik aufgerufen hatte, wandten sich die betroffenen Kirchen und kirchlichen Einrichtungen an das zuständige Arbeitsgericht in Bielefeld. Es sollte gerichtlich festgestellt werden, dass ein Streik und damit auch ein Aufruf zum Streik im Dritten Weg rechtswidrig ist. Das Arbeitsgericht Bielefeld gab den Kirchen Recht und sagte: „Der Grundsatz der christlichen Dienstgemeinschaft steht als elementares innerkirchliches Prinzip einem Streikrecht der Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen entgegen.“ Die nächste Instanz, das Landesarbeitsgericht Hamm, konnte dagegen kein umfassendes Streikverbot für kirchliche Mitarbeiter erkennen. Es musste also das Bundesarbeitsgericht entscheiden. Dieses entschied mit einem auf den ersten Blick deutlichen Ergebnis: die Kirchen hatten Unrecht und

erlitten vor dem BAG eine Niederlage. Der Aufruf zum Streik, so das Bundesarbeitsgericht, war rechtmäßig. Für sich genommen hätte das durchaus ein Grund zur Freude bei ver.di sein können. Warum nun hielt sich diese Freude in Grenzen? Weil das Bundesarbeitsgericht – ungefragt – so meint ver.di, den Kirchen in der Urteilsbegründung erklärt hat, wie der Dritte Weg aussehen muss, damit Streik gerichtsfest ausgeschlossen ist. Im dem zu entscheidenden Fall war der Dritte Weg eben nur nicht so konstruiert, wie sich das Bundesarbeitsgericht das vorgestellt hatte. Allein deshalb verloren die Kirchen. Die Begründung des Urteils war für die Kirchen jedoch ein klares Signal. Dieses Signal lautete zusammengefasst: Es gibt ihn tatsächlich, den Dritten Weg mit Streikverbot. Und das Bundesarbeitsgericht hat die „Bauanleitung“ dafür gleich mitgeliefert.

Dass die Gewerkschaft mit diesem Signal nicht glücklich sein konnte, leuchtet ein. Diese Ausführungen, so ver.di, hätte sich das Bundesarbeitsgericht sparen können, weil sie nichts mit dem konkreten Fall zu tun haben. Es handelt sich, wie die Gewerkschaft meint, um sogenannte „überschießende Feststellungen“, die das BAG nicht hätte treffen dürfen. Und so hat die Gewerkschaft nun Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BAG eingelegt, mit dem sie den Prozess formal gewonnen hatte – also eine Verfassungsbeschwerde, die sich nur gegen die Gründe eines Urteils richtet, nicht aber gegen die Entscheidung selbst. Aus juristischer Sicht ist das kein alltäglicher Vorgang. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts steht noch aus.

Ob nun ungefragt oder nicht, das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 erklärt, dass ein Dritter Weg mit Streikverbot wie folgt aussehen muss:

1) Es muss eine paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommission geben, in der Dienstgeber und Dienstnehmer über die gleiche Verhandlungsstärke und Durchsetzungskraft verfügen.

2) Kommt es in der arbeitsrechtlichen Kommission in einer Sachfrage zu keiner Einigung, muss von beiden Seiten eine paritätisch besetzte Schlichtungskommission angerufen werden können. Diese Schlichtung muss einen neutralen Vorsitz haben, der bei einem Patt das „Zünglein an der Waage“ ist. Die Entscheidungen der Schlichtung müssen zudem verbindlich sein.

3) Gewerkschaften müssen die Möglichkeit haben, an der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung mitzuwirken.

4) Die von der arbeitsrechtlichen Kommission gefassten Beschlüsse müssen für alle Arbeitgeber, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fallen, verbindlich sein. Es darf nicht sein, dass einzelne kirchliche oder diakonische Arbeitgeber von den Beschlüssen abweichen, wenn sie zum Beispiel mit zu hohen Kosten verbunden sind.

Schnell haben wir festgestellt, dass diese Voraussetzungen im Bereich der verfassten Kirche der Konföderation augenscheinlich vorliegen, ihnen zumindest aber so nahe kommen, dass man von einem BAG-konformen Dritten Weg sprechen kann. Damit war zum Zeitpunkt des BAG-Urteils die ADK der Konföderation die wohl einzige Kommission Deutschlands, und dabei schließe ich ausdrücklich den katholischen Bereich mit ein, die die Kriterien für einen rechtmäßigen Dritten Weg erfüllte.

Die Voraussetzungen, nach denen die ADK tätig wird, richten sich nach dem Mitarbeitergesetz. Dass diese Regeln nun dem Maßstab, den das Bundesarbeitsgericht an einen ordnungsgemäßen Dritten Weg angelegt hatte, entsprach, liegt sicherlich auch daran, dass das Mitarbeitergesetz in seiner heutigen Gestalt auf einen langen Diskussionsprozess in den Jahren 2006 und 2007 zurückgeht, in dem die Interessen aller Beteiligten sorgsam abgewogen wurden. Namentlich die Arbeitgebervertreter und Mitarbeiterverbände haben sich hier aktiv eingebracht. Auch das kann sich sehen lassen.

Nun haben wir in Niedersachsen zwar ein Gesetz, das wir für „BAG-konform“ halten, andere Kirchen in der EKD haben das aber nicht. Es war also klar, dass andere Landeskirchen ihre Regelungen überarbeiten mussten. Damit nun aber nicht jede Gliedkirche für sich das „Rad neu erfindet“, entschied sich die EKD, die oben bereits genannten Prinzipien – die „Bauanleitung“ für den Dritten Weg – aus der Urteilsbegründung herauszufiltern und in ein eigenes EKD-Gesetz zu gießen. Dieses Gesetz trägt den schönen Namen „Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz“ (ARGG) und soll von allen Gliedkirchen übernommen werden. Damit will man auf dem Gebiet der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung eine größere Einheitlichkeit erreichen, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Sie erinnern sich: eingangs hatte ich beklagt, dass das kirchliche Arbeitsrecht „schwer zu finden“ ist, weil es so zersplittert

ist. Dennoch waren wir in der Konföderation nicht sehr glücklich mit der Formulierung des ARGG und taten uns mit einer Zustimmung bislang schwer. Wir sind der Ansicht, dass sich ein „Grundsätzegesetz“ und so nennt sich das ARGG der EKD ja, auch nur auf Grundsätze beschränken sollte. Nur leider greift es sehr viel weiter: obwohl der Maßstab des ARGG doch eigentlich das BAG-Urteil sein sollte, findet man im ARGG „Grundsätze“, die man in der Urteilsbegründung des BAG vergeblich sucht. Auch das wäre nicht weiter schlimm, wenn uns eine Zustimmung zum ARGG nicht dazu zwingen würde, unsere jetzt schon BAG-Konformen und allseits akzeptierten ADK-Regeln zu ändern. Ich möchte nicht falsch verstanden werden: das ARGG findet inhaltlich meine volle Zustimmung. Ich hätte mir nur etwas weniger Detailreichtum gewünscht. Weil man aber eine Rechtszersplitterung – die der Glaubwürdigkeit des Kirchenrechts vor staatlichen Gerichten abträglich ist - nicht beklagen kann, wenn man nicht zugleich bereit ist, auch die eigenen Normen mit diesem Ziel zu verändern, streben wir eine Zustimmung zum ARGG an. Das bedeutet, das Mitarbeitergesetz ist anzupassen. Und ich hoffe, dass sich die Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften bei diesem Anpassungsprozess wieder konstruktiv einbringen.

Sicher wissen Sie, dass das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz zwei Möglichkeiten der Rechtsetzung eröffnet: einmal den Dritten Weg und daneben den Zweiten Weg, also den der Tarifverträge. Und ich ahne, dass Sie mir hier und heute die Frage stellen werden, wie ich zu Tarifverträgen bei der verfassten Kirche stehe. Wenn Sie mich das entgegen meiner Ahnung doch nicht fragen wollten, würde ich trotzdem gern etwas zu diesem Thema sagen:

Ausgangspunkt einer solchen Frage ist natürlich der kürzlich unterzeichnete Tarifvertrag zwischen ver.di und dem DDN (Diakonischer Dienstgeberverband) für die Diakonie in Niedersachsen. Wenn also Tarifverträge in der Diakonie möglich sind, dann doch wohl auch in der verfassten Kirche – oder? Möglich ist Vieles, aber:

Ich halte den Dritten Weg in der verfassten Kirche in Niedersachsen für den richtigen Weg. Er ist bewährt und zukunftsfähig.

Zugleich begrüße ich das Zustandekommen eines Tarifvertrages bei der Diakonie.

Wie passt diese unterschiedliche Bewertung zusammen? Das passt zusammen, weil die Bedingungen in der Diakonie andere sind, als in der verfassten Kirche. Die Diakonie ist auf einem hart umkämpften Markt tätig. Es herrscht ein immenser Wettbewerbsdruck. Dieser Wettbewerbsdruck darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Das wird er derzeit aber, und zu spüren bekommen das vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer freier Träger im Sozial- und Gesundheitswesen. Es muss also verhindert werden, dass sich die Diakonie aber auch die anderen Anbieter in einen Abwärtssog der Löhne hineinziehen lassen. Diese Abwärtsspirale kann durchbrochen werden, wenn wir es schaffen, die Löhne, die in der Diakonie gezahlt werden und die sich im Branchendurchschnitt durchaus im oberen Bereich bewegen, als verbindliche Löhne in der gesamten Pflege zu etablieren. Das Schlagwort lautet hier, Sie haben es sicher schon gehört: „Allgemeinverbindlichkeit“. Das Tarifvertragsgesetz gestattet es nämlich – unter gewissen Voraussetzungen – Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Die Allgemeinverbindlichkeit bewirkt, dass ein Tarifvertrag auch für die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Geltung erlangt. Es wird also zwangsweise ein gleiches Lohnniveau für alle Mitarbeitenden einer ganzen Branche oder eines Wirtschaftszweiges geschaffen. Der ruinöse Lohnkostenwettbewerb hätte dann ein Ende. Dieses Ziel hatten die Gewerkschaften und die Dienstgebervereine der Diakonie vor Augen, als sie im Frühjahr 2014 in einem ersten Schritt zueinander fanden und eine Sozialpartnerschaft für die Diakonie vereinbarten. Denn um einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären lassen zu können, muss erst einmal ein Tarifvertrag existieren. Seit September gibt es ihn nun, den Tarifvertrag in der Diakonie in Niedersachsen. Der zweite Schritt ist also getan. Ich bin optimistisch, dass das Ziel der Allgemeinverbindlichkeit auch noch erreicht wird. Darum begrüße ich den „kirchengemäßen“ Tarifvertrag in der Diakonie.

Die Situation in der verfassten Kirche ist eine gänzlich andere: Die Arbeitsverhältnisse in der verfassten Kirche orientieren sich, ich sagte es vorhin bereits, sehr eng am Tarifvertrag der Länder (TV-L). Wir befinden uns nicht, wie in der Diakonie, in einer unmittelbaren Wettbewerbssituation, sondern verstehen uns als öffentlicher Dienst. Es handelt sich hier, wie beim Land auch, um ein überwiegend steuerfinanziertes System. Daher liegt es nahe, sich das

Land Niedersachsen zum Vorbild für die Arbeitsbedingungen der Kirchen in Niedersachsen zu nehmen, so, wie es das kirchliche Mitarbeitergesetz auch vorschreibt. Der TV-L ist zweifellos ein sachgerechtes und gutes Tarifwerk. Die „Richtigkeitsgewähr“ die die Gerichte den Tarifverträgen zusprechen, können wir deshalb – wenn vielleicht nicht rechtlich, so doch tatsächlich – durchaus auch für unseren Dritten Weg in der verfassten Kirche in Anspruch nehmen, weil wir mit dem TV-L einen anerkannten Tarifvertrag in das kirchliche Recht importieren. Das war und ist in der Diakonie anders. Die enge Orientierung an einen gültigen Tarifvertrag fehlt dort. Die Verhandlungsspielräume sind in der Diakonie wesentlich größer.

Die Lücken, die der TV-L hat, wenn man ihn für die verfasste Kirche anwendet, werden durch die ADK sehr zuverlässig geschlossen. Zwar wird in der ADK kontrovers diskutiert, das hatte ich bereits erwähnt, allerdings kann ich nicht erkennen, dass es in der jüngeren Vergangenheit Konflikte gab, die unauflöslich waren. Über die Schlichtung in der derzeit geltenden Fassung musste bislang noch keine Streitfrage der ADK beantwortet werden. Das ist ein starkes Indiz dafür, dass auch ein Schlichtungsverfahren mit ungewissem Ausgang – und nicht nur der Arbeitskampf – einen hohen Einigungsdruck erzeugen kann. Niemand legt gern eine Streitfrage in die Hände eines Dritten (hier also einer Schlichtungskommission), wenn er zuvor nicht wirklich alles versucht hat, sich mit seinem Verhandlungspartner einig zu werden. Ein so erzeugter Einigungsdruck kann den Arbeitskampf als Druckmittel ersetzen.

Worauf ich an dieser Stelle, da bitte ich um Ihr Verständnis, nicht vertieft eingehen möchte, ist die Frage, wie es sich mit dem Streikrecht als „Konfliktlöser“ im Gegensatz zur „Dienstgemeinschaft“ verhält. Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist in den Diskussionen um das Streikrecht oft herangezogen worden. Er ist vielfach interpretiert worden und, sicher, mit ihm lässt sich ein Ausschluss von Arbeitskampf im kirchlichen Dienst auch begründen. Wenn ich jedoch gefragt werde, weshalb ich den Dritten Weg in der verfassten Kirche – ohne Arbeitskampf – für richtig halte, kann ich mich zwar auch auf die Dienstgemeinschaft berufen, ich muss es aber nicht. Ich sehe nämlich in dem derzeitigen System der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung weder Mängel im Verfahren, noch in den Ergebnissen. Beide Seiten sind gleich stark. Die Mitarbeiterseite verfügt über finanzielle Mittel und über entsprechende Freistellungen. Eine juristische Referentin, die ausschließlich von der

Mitarbeiterseite weisungsabhängig ist, berät die Mitarbeitervertreter und Mitarbeitervertreterinnen während und außerhalb der Verhandlungen der ADK. Und für Konflikte, die innerhalb der ADK und ihrer Schlichtung nicht gelöst werden können oder sollen, wurden die sog. Halbjahresgespräche eingeführt. Hier stehen die Spitzenvertreter der Kirchen den Mitarbeiterverbänden Rede und Antwort. Diese Art der Arbeitsrechtsetzung bringt die Interessen der Kirche und ihrer Mitarbeitenden sehr gut zum Ausgleich. Ohne an dieser Stelle explizit den Begriff der Dienstgemeinschaft zu bemühen, entspricht das geschilderte Verfahren doch unserem Selbstverständnis, auf allen Ebenen kirchlichen Handelns partnerschaftlich, einander zugewandt und „kampflos“ zu agieren.

Wer nun von einem bewährten System auf ein neues umschwenken will, der ist, so meine ich, in der Pflicht darzulegen, welche inhaltlichen Vorteile denn dieses neue System in der Sache bringt. Nur eine Verbesserung des „Images“ erscheint mir zu wenig. Vielleicht gibt es gute Argumente, die dafür sprechen, auch bei der verfassten Kirche Tarifverträge einzuführen. Dazu müsste man aber klären, mit welchen konkreten strukturellen Veränderungen – im Vergleich zum derzeitigen Verfahren – ein kirchengemäßer Tarifvertrag einhergehen sein soll. Allein die Umbenennung der Dienstvertragsordnung in „Tarifvertrag“ kann es ja nicht sein. Gerne will ich mich an einer solchen Diskussion beteiligen, wenn Sie sie führen wollen. Vielleicht teilen Sie aber auch meine Ansicht, dass der Dritte Weg in der verfassten Kirche in seiner jetzigen Gestalt zukunftsfähig ist und sich sehen lassen kann.

Ich lade herzlich alle Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften ein, sich am Dritten Weg in der verfassten Kirche der Konföderation zu beteiligen. Diese Einladung richtet sich auch ausdrücklich an ver.di. Der Vkm und die Kirchengewerkschaft in Niedersachsen machen es vor: als Interessenvertretung der Mitarbeitenden kann man im Dritten Weg in Niedersachsen das kirchliche Arbeitsrecht maßgeblich gestalten und prägen. Machen Sie mit!

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.