

Streit um den Streik

Warum die Kirche keinen Tarifvertrag braucht

Er ist den Gewerkschaften ein Dorn im Auge und erhitzt zunehmend auch andere Gemüter: Der "Dritte Weg". Damit beschreiben Kirche und Diakonie die Art und Weise, wie sie Ihre Tarife Aushandeln. Und auch Konflikte regeln.

Was die Öffentlichkeit allerdings – und das meist in kurzen Schlagzeilen – davon mitbekommt, hört sich zunächst rückständig an: Kirchliche Mitarbeiter dürfen nicht streiken. Doch in Wahrheit stehen sie in der Regel besser da als ihre weltlichen Kolleginnen und Kollegen – betont Dr. Karla Sichelschmidt, Leiterin des Landeskirchenamtes, im Interview.



Dr. Karla Sichelschmidt

Warum braucht die Kirche überhaupt einen „Dritten Weg“?

Karla Sichelschmidt: Er ist ein wichtiger Teil unserer kirchlich-diakonischen Kultur: Wir wollen partnerschaftlich miteinander umgehen. Die Gewerkschaften haben das Streikrecht entwickelt, um die Beschäftigten gegenüber den am Gewinn orientierten Arbeitgebern zu stärken. Im Bereich von Kirche und Diakonie wollen wir aber keinen Gewinn machen, bei uns gibt es keine Aktionäre oder Eigentümer, die auf möglichst hohe Erträge bestehen. Wir wollen gemeinsam Gott und den Menschen dienen. Deshalb brauchen wir das Streikrecht nicht.

Die Gewerkschaften befürworten ja auch den Dialog, bezweifeln aber, dass der bei der Kirche auf Augenhöhe stattfindet.

Karla Sichelschmidt: Ich erlebe in unserer Arbeitsrechtlichen Kommission, die den Umgang miteinander regelt, durchaus eine gemeinsame Augenhöhe zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern, wie wir die kirchlichen Organisationen und ihre Mitarbeitenden nennen. Wir alle gehen nämlich von der Überzeugung aus, dass wir ein gemeinsames Interesse haben.

Trotzdem müssen unterschiedliche Auffassungen artikuliert und berücksichtigt werden ...

Karla Sichelschmidt: ... richtig. Es ist nicht möglich, dass die Dienstgeber einseitig Arbeitsrecht setzen oder Tarife beschließen. Das geht nur, wenn sich beide Seiten darauf verständigen. Insofern geschieht im Bereich der Kirchen nichts, wenn es die Mitarbeitenden nicht wollen.

Warum ist das Verhältnis zu den Gewerkschaften dann so problematisch?

Karla Sichelschmidt: Wir haben ja durchaus auch gute Kontakte zu den Gewerkschaften, bei vielen Projekten arbeiten wir zusammen. Insofern ist es schade, dass Ver.di sich nicht darauf einlässt, bei unserer Arbeitsrechtlichen Kommission mitzumachen. Wir sagen ja nicht, wir wollen nicht mit Ver.di zusammenarbeiten. Sondern Ver.di sagt, wir wollen nicht mit euch reden, solange ihr am Dritten Weg festhaltet.

Was sind denn die Vorteile für Mitarbeitende ohne Tarifvertrag und Streikrecht?

Karla Sichelschmidt: Erstens: Auch bei uns kann nichts beschlossen werden ohne die Mitarbeitenden. Die Beteiligung ist in gleicher Weise gewährleistet, wie das bei Tarifverträgen der Fall ist. Es ist aber – zweitens – auch ein Zeichen der Wertschätzung, wenn Dienstgeber und Dienstnehmer sagen: Im Prinzip sitzen wir im gleichen Boot. Das ist doch eine andere Grundhaltung als wenn es heißt, wir haben als Arbeitgeber und als Arbeitnehmer gegenteilige Interessen, die dann in einen Arbeitskampf münden können. Unser Ziel ist es, ohne Kampf, ohne Konflikt, notfalls mit einer Schlichtung oder Mediation auszukommen.

Wie funktioniert das denn in der Praxis, wenn ein Mediator das letzte Wort spricht – denn das ist dann ja nicht mehr verhandelbar?

Karla Sichelschmidt: Bei uns ist der Vorsitzende der Schlichtungsstelle ein Professor des Arbeitsrechts, der völlig unabhängig entscheidet. Übrigens: In Bayern wurde die Schlichtung noch nie angerufen. Wir haben uns immer vorher geeinigt.



Die Mitarbeiterbeitenden in der Kirche – zum Beispiel die Kirchenmusiker – sitzen mit ihren Dienstgebern „in einem Boot“.

Der Dritte Weg

Der Dritte Weg ist die Plattform, auf der Kirchen und kirchliche Organisationen arbeitsrechtliche Fragen regeln. Dazu hat die Evangelische Kirche in Deutschland sechs Thesen formuliert.

- 1.** Wir zahlen angemessene Löhne. In der Regel zahlen kirchliche Institutionen Vergütungen, die über den Löhnen gleichartiger privater Dienste liegen. Mitarbeitende bleiben deutlich länger bei ihrem Arbeitgeber und sind zufriedener als vergleichbare Arbeitnehmer in anderen Organisationen.
- 2.** Wir dulden keine Missstände. Ausgründungen mit dem Ziel, Beschäftigte ohne Tarifbindung zu bezahlen, dauerhafte Leiharbeit oder inakzeptable Niedriglöhne werden konsequent vermieden.
- 3.** Wir setzen auf Dialog. Streik oder Aussperrung sind mit dem kirchlichen Verständnis von friedlicher Konfliktlösung nicht zu vereinbaren. Darüber hinaus könnte der Dienst am Nächsten im Arbeitskampf nicht sichergestellt werden.
- 4.** Kirche und Gewerkschaften sollten an einem Strang ziehen. Es gilt, gemeinsam dafür einzutreten, dass die solidarischen Sicherungssysteme stabil und zukunftsfähig bleiben – gerade angesichts des verschärften Wettbewerbs und Preiskampfs auf dem Sozialmarkt.
- 5.** Der Dritte Weg ist keine Glaubensfrage. Die Regelungen des Dritten Wegs sind nicht theologisch begründet, sondern dienen allein den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine faire Diskussion und, als Ultima Ratio, auch eine gerichtliche Klärung sind ausdrücklich erwünscht.
- 6.** Der Dritte Weg ist durch das Grundgesetz abgesichert. Die Trennung von Staat und Kirche ist gesetzlich gewollt. Für einige kirchliche Aufgaben sind deshalb auch andere Arbeitsbedingungen, etwa die Sonntagsarbeit, erforderlich. In allen anderen Fragen findet grundsätzlich die staatliche Rechtsordnung Anwendung.

Quelle: Jahresbericht 2011/2012 der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB). Herausgegeben im Auftrag des Landeskirchenrats der ELKB. München 2012.