

Der Dritte Weg und seine Zukunft

{ Mitgliederversammlung am 21.03.2023

Erster Weg: Der Arbeitgeber beschließt einseitig die Arbeitsbedingungen.

Zweiter Weg: Gewerkschaften vertreten Arbeitnehmerinteressen und handeln mit dem Arbeitgeber Tarifverträge aus.

Dritter Weg: Der dritte Weg ist ein kircheneigenes Rechtssystem.

Drei Wege



↳ Dritte Weg bezeichnet die besondere Form der Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen im kirchlichen Arbeitsrecht. Fragen zu Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub werden in arbeitsrechtlichen Kommissionen geklärt. In denen sind Mitarbeiter und Dienstgeber mit gleich vielen Personen und Stimmen vertreten.

↳ **Arbeitsrechtliche Kommission**

↳ Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts, das für die mehr als 25.000 Einrichtungen und Dienste der Caritas mit ca. 700.000 Mitarbeitende gilt. Diesen Auftrag erfüllt sie auf Basis einer eigenen Ordnung, die von der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes beschlossen wurde.

Dritter Weg

- ⌘ **Die Bundeskommission** ist örtlich und sachlich bundesweit umfassend zuständig mit Ausnahme der Bereiche, die ausschließlich den Regionalkommissionen zugewiesen sind.
- ⌘ Sie setzt sich aus je 28 Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber zusammen.

- ⌘ **Die Regionalkommissionen** sind örtlich zuständig für die Einrichtungen der nachfolgend genannten Regionen. Sie sind sachlich zuständig für die Höhe aller Vergütungsbestandteile, den Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und den Umfang des Erholungsurlaubs; dabei haben sie bestimmte Bandbreiten einzuhalten.

Dritter Weg

- ⌘ Sie umfassen die folgenden Regionen mit folgender Zusammensetzung:
- ⌘ **Region Nord:** Bistümer Hildesheim, Osnabrück und Offizialatsbezirk Oldenburg insgesamt 12 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Dienstgeber
- ⌘ **Region Ost:** (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg insgesamt 24 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Dienstgeber
- ⌘ **Region Nordrhein-Westfalen:** (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Paderborn und Münster (ohne den Offizialatsbezirk Oldenburg) insgesamt 20 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Dienstgeber
- ⌘ **Region Mitte:** Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier insgesamt 22 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Dienstgeber
- ⌘ **Region Baden-Württemberg:** Erzbistum Freiburg und Bistum Rottenburg-Stuttgart insgesamt 12 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Dienstgeber
- ⌘ **Region Bayern:** (Erz-)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg insgesamt 28 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden und der Dienstgeber.

Dritter Weg



Das Grundgesetz garantiert Gewerkschaften und Arbeitgebern die Koalitionsfreiheit, sie dürfen damit – als Grundrecht geschützt – Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen selbstständig und unabhängig vom Staat regeln.

Diese Koalitionsfreiheit garantiert den Arbeitnehmer*innen, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen und Tarifverträge abzuschließen. Artikel 9 Absatz 3 GG Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie.

Das Tarifvertragsgesetz regelt, was ein Tarifvertrag ist – und wer Tarifverträge abschließen kann: "Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betrieblichen und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können." (§1 TVG)

Die "Tarifvertragsparteien sind die Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern." (§2, Satz 1 TVG).

Der Zweite Weg



Der Tarifvertrag ist eine bindende Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband (Branchentarifvertrag/Flächentarifvertrag) bzw. dem einzelnen Arbeitgeber (Haustarifvertrag). An einem Tarifabschluss können die Gewerkschaftsmitglieder der jeweiligen Branche oder Firma beteiligt werden. Dazu bildet die Gewerkschaft Tarifkommissionen, in denen Gewerkschaftsmitglieder aus den Betrieben vertreten sind. Die Verhandlungen in einer Branche können dann von Gewerkschaftsmitgliedern aus verschiedenen Betrieben geführt werden. In der Regel werden diese durch gewählte oder beauftragte Gewerkschaftssekretär*innen unterstützt.

Ein Tarifvertrag gilt für die Tarifvertragsparteien, die diesen Vertrag abgeschlossen haben. Das sind die Mitglieder der Arbeitgeberverbände, beim Haustarifvertrag das Einzelunternehmen und die Arbeitnehmer*innen, die Mitglied der abschließenden Gewerkschaft sind.

Der Zweite Weg



Der Arbeitgeber beschließt einseitig die
Arbeitsbedingungen.

Einschränkungen nur durch Gesetze

Der Erste Weg



- Politik:
- Koalitionsvertrag:
- „Gemeinsam mit den Kirche prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahе Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“
- Die Bundesregierung will die Staatsleistungen, die als Folge der Säkularisation an die Kirche gezahlt werden, ablösen.
- Steuerzahlerbund für Ablösung der Staatsleistungen an die Kirchen

Wer und was greift den Dritten Weg an?



- Verdi:
- Mit rund 1,8 Millionen Arbeitnehmer*innen sind die christlichen Kirchen nach dem öffentlichen Dienst die größten Arbeitgeber in Deutschland. Davon sind rund 1,4 Millionen in den Unternehmen der Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas beschäftigt. Für sie alle gelten kirchliche Regeln, die ihre Rechte als Arbeitnehmer*innen einschränken. Mit dieser Benachteiligung muss endlich Schluss sein.
- Europäischer Gerichtshof
- Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und in der Folge das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber bei Einstellungen nur dann von Bewerberinnen und Bewerbern die Konfessionszugehörigkeit verlangen dürfen, wenn die auszuübende Tätigkeit direkt mit dem Glauben und der Verkündigung zu tun hat. („Chefarzturteil“)
- Die Kirchen müssen künftig bei Stellenausschreibungen begründen, warum sie von Bewerbern eine bestimmte Konfession erwarten
- Das Bundesarbeitsgericht ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um Auslegung des Unionsrechts zur Frage, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, auch wenn es von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören. (Hebammenfall)

Wer und was greift den Dritten Weg an?



Die Kirche selbst

Gründe für Kirchenaustritte:

- Glaubwürdigkeitsverlust
- Umgang mit Missbrauchsoffer und Täter
- Widerstände gegen den synodalen Weg
- Die Kirche berührt nicht mehr die Lebenswirklichkeit der Menschen
- Stellung der Frau in der Kirche
- Abkehr von der Institution Kirche von gläubigen Menschen

Wer und was greift den Dritten Weg an?



- 1) Was bedeutet es für uns, wenn der Dritte Weg wegfällt?
- 2) Wie können Alternativen für uns aussehen?
- 3) Wollen wir den Dritten Weg weitergehen?

Fragestellungen?

