

Antrag an die Vollversammlung des Diözesanrates der Katholiken im Erzbistum Berlin

Antragsteller: Sachausschuss „Politik und Gesellschaft“

Die Vollversammlung des Diözesanrates möge beschließen:

Den Dritten Weg zukunftsfähig machen!

Das Grundgesetz gewährleistet den Religionsgesellschaften das Recht, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV). Auf der Grundlage dieses Selbstbestimmungsrechtes haben die katholische und die evangelische Kirche für die von ihnen eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 60 Jahren eine ihrem bekenntnismäßigen Verständnis entsprechende eigenständige Arbeitsverfassung geschaffen, in die der einzelne Arbeitsvertrag eingebettet ist. Kennzeichen dieses sog. Dritten Weges ist die Festlegung der überindividuellen Vertragsmerkmale wie Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub in einem konsensorientierten partnerschaftlichen Verfahren durch paritätisch besetzte Gremien von Dienstgebern und Dienstnehmern. Das System kennt keine Arbeitskämpfe (Streik, Aussperrung), keine Tarifverträge und keine gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen. Die Mitarbeiterbeteiligung erfolgt durch die Mitarbeitervertretungen, nicht durch Betriebsräte. Entwickelt wurde dieses System aus der Überzeugung, dass Dienstgeber und Dienstnehmer bei der Verwirklichung des der Kirche aufgetragenen Heildienstes für die Welt und in der Welt eine Dienstgemeinschaft bilden, bei der jedes Glied - in unterschiedlicher Funktion – Verantwortung für das Ganze trägt. Das setzt voraus, dass die Würde und die Bedürfnisse der Dienstnehmer vom Dienstgeber anerkannt und ernst genommen werden. Die maßgeblichen Vorschriften verpflichten die Dienstgeber ausdrücklich zu Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter. Zugleich hat der Dienstnehmer den ihm anvertrauten Dienst in Treue zu leisten und seine Dienstpflichten zum Wohl der Einrichtung zu erfüllen.

Der Dritte Weg hat lange Zeit zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten funktioniert. Er war ein wichtiger Teil der „corporate identity“ kirchlicher und vor allem caritativer Einrichtungen. Die Beschäftigung im kirchlichen Dienst galt als mitarbeiterfreundlich und fair. Die Einrichtungen konnten ihre Aufgaben entsprechend ihrem Auftrag gut erfüllen.

Der Dritte Weg in der Krise

Seit einigen Jahren ist der Dritte Weg jedoch insbesondere im Bereich der Caritas massiv in die Krise geraten. Ausgangspunkt war die Tatsache, dass die kirchlichen Anbieter sozialer Leistungen auf dem Markt zunehmend mit privaten Konkurrenten konfrontiert wurden, die weitgehend ohne tarifliche Bindung agierten und vielfach einen aggressiven Preiskampf entfesselten. Auf diese veränderten Herausforderungen konnte der Dritte Weg teilweise nicht angemessen antworten.

Ein wesentliches Problem war (und ist) das lange Zeit sehr hoch gehaltene Prinzip der Bundeseinheitlichkeit. Es liegt auf der Hand, dass Vergütungssätze, die in prosperierenden Regionen leicht aufzubringen sind, andernorts ein Unternehmen in den Ruin treiben können.

Zum zweiten konnten im Rahmen der konsensorientierten Entscheidungsfindung wirtschaftlich oder sozial zwingend notwendige Veränderungen durch einseitige Blockaden verhindert oder zumindest erheblich hinausgezögert werden. Zuverlässige Berichte aus den Arbeitsrechtlichen Kommissionen belegen, dass ein solches Verhalten keineswegs nur von einer Seite praktiziert wurde.

Zum dritten gingen die Träger kirchlicher Einrichtungen – vom Caritasverband bis hin zu den Orden – gerade auch im Erzbistum Berlin in großem Umfang dazu über, ihr Personal bei von

ihnen gegründeten Beschäftigungsgesellschaften anstellen zu lassen, die weder der kirchlichen Grundordnung noch den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) unterliegen und daher wesentlich schlechtere Beschäftigungsbedingungen bieten als der Einrichtungsträger selbst. Selbst im Kernbereich des Leistungsangebotes sind dadurch Beschäftigte mit unterschiedlichen Verträgen - AVR-Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer - nebeneinander tätig. Die Träger begründen dies damit, dass sie bei voller Anwendung der AVR im Markt nicht überlebensfähig wären.

Schließlich krankt die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission daran, dass die dort agierenden Vertreter der Dienstgeber- wie der Dienstnehmerseite häufig seit vielen Jahren nur noch als Profis auf diesem Gebiet agieren und – nicht zuletzt aufgrund von Freistellungen - den Kontakt zur praktischen Arbeit und zu den Erfordernissen des Marktes verloren haben.

Den Dritten Weg zukunftsfähig machen!

Der Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Berlin tritt mit Nachdruck dafür ein, den Dritten Weg als die dem Sendungsauftrag der Kirche und dem Prinzip der Dienstgemeinschaft angemessene eigenständige Arbeitsrechtsordnung zu erhalten. So wie das System derzeit praktiziert wird, ist es aber sehr ungerecht. Es verletzt eklatant den Grundsatz der Gleichbehandlung, denn es widerspricht der Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Zugleich verhindert es die notwendige Identifikation der Leiharbeitnehmer mit der Einrichtung, in der sie arbeiten.

In den Zeiten der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise haben die Akteure des Zweiten Weges – die Tarifvertragsparteien – den hohen Wert konsensorientierten Handelns anerkannt. Es wäre unsinnig, trotz dieser Erfahrung nunmehr den Dritten Weg mit seiner Institutionalisierung der Konsensorientierung aufzugeben. Er hat aber nur dann eine Überlebenschance, wenn die aufgezeigten Probleme, die den Dritten Weg in die Krise geführt haben, entschieden angegangen und beseitigt werden. Hierfür scheinen die folgenden Schritte erfolgversprechend und notwendig:

1. Die Vergütungs- und Arbeitsbedingungen müssen marktorientiert festgelegt werden, so dass die Voraussetzungen für das Ausweichen in Beschäftigungsgesellschaften entfallen. Das darf aber keinesfalls zu einem allgemeinen Lohndumping bei den caritativen Einrichtungen führen. Allen Dienstnehmern sind vielmehr angemessene und auskömmliche Vergütungen zu zahlen. Gleiche Arbeit muss gleich entlohnt werden.
2. Das bisher nur rudimentär verwirklichte Prinzip der Regionalisierung muss in Bezug auf Vergütung und Arbeitszeit volle Geltung erhalten.
3. Dazu gehört ein homogenerer Zuschnitt der Regionen. Die Einbeziehung von Hamburg und Schleswig-Holstein in die Region Ost fasst völlig unterschiedlich strukturierte Gebiete zusammen und macht es schwer, ein für alle Beteiligten interessengerechtes Ergebnis zu erreichen.
4. Es sollte geprüft werden, die Sprecherfunktionen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen zeitlich zu begrenzen, um die dauerhafte und praxisnahe Rückkopplung der Verhandler an die von ihnen Vertretenen zu gewährleisten.
5. Durch das neu eingeführte Verfahren der Zwangsschlichtung werden Blockademöglichkeiten voraussichtlich erheblich eingeschränkt. Vordringlich ist aber vor allem ein grundsätzliches Umdenken auf Dienstgeber- wie auf Dienstnehmerseite, das dem Leitgedanken des Dritten Weges wieder Raum gibt: Ziel ist der gemeinsame Erfolg aller Beteiligten, nicht die brachiale Durchsetzung einseitiger Interessen.