

Gerechte Löhne in der Kirche

Warum der »dritte Weg« in die Irre führt.
Plädoyer für Tarifverhandlungen auf Augenhöhe

VON MATTHIAS MÖHRING-HESSE

Immer mehr kirchliche Arbeitgeber wollen ein kirchenspezifisches Tarifrecht. Was sie (noch) übersehen: Sie werden es nur auf dem Weg ganz normaler Tarifverhandlungen erreichen, nicht aber auf dem von

ZWISCHENRUF

den Kirchen bislang beanspruchten »Dritten Weg«. Für normale Tarifverhandlungen mit ganz normalen Gewerkschaften waren sich die Kirchen bislang zu schade. Solche Verhandlungen, gar Streiks, würden nicht zur Eigenart des kirchlichen Dienstes passen, hieß es.

Ihr Tarifrecht haben sie daher nicht auf dem Weg von Tarifverhandlungen, sondern auf einem »Dritten Weg«, nämlich in kircheneigenen arbeitsrechtlichen Kommissionen gesucht. Präsentierten sich die Kirchen so als tarifrechtliche Exoten, verhielten sie sich in Wirklichkeit jedoch nur wie Parasiten. Ihre Wirtstiere waren die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes. Denn auf dem »Dritten Weg« haben sie lediglich das von diesen ausgehandelte Tarifrecht übernehmen können.

Dessen Tarife sind den kirchlichen, insbesondere den diakonischen Arbeitgebern jetzt schlichtweg zu teuer. Der Staat spart nämlich auch bei den Zuschüssen für deren Einrichtungen, die zudem immer häufiger im Wettbewerb mit privaten, oftmals tariflosen Unternehmen stehen. Zudem wollen

viele Geschäftsführer modische Ideen wie leistungsbezogene Löhne verwirklichen.

Aber auch aus Sicht der Mitarbeiter spricht einiges gegen das bestehende Tarifrecht: Trotz allgemeiner Regelungen sind etwa Eingruppierungen in der betrieblichen

Praxis oft undurchsichtig.

In Folge einer überkommenen Statusausrichtung werden gerade frauentypische Berufe benachteiligt. Ältere Arbeitnehmer und solche mit mehreren Kindern haben geringere Einstellungschancen, weil sie wegen ihrer Zuschläge teurer kommen als junge und ledige Kräfte.

Ein neues, den Kirchen eigenes Tarifrecht kann aber auf dem »Dritten Weg« nicht gefunden werden. Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind damit – aller Erfahrung nach – heillos überfordert. Deswegen liebäugeln einige Arbeitgeber damit, ihr neues Tarifrecht autoritativ zu setzen oder mit mehr oder weniger legitimierten Mitarbeitergruppen auszukungeln. Was immer ihnen als neues Tarifrecht vorschwebt, es wird aber unter dem Maßstab der Gerechtigkeit und vermutlich auch vor Gericht nur Bestand haben, wenn sie dies mit Verhandlungspartnern »auf Augenhöhe« aushandeln und in Tarifverträgen vereinbaren können. Ein solcher Verhandlungspartner ist auch für kirchliche Arbeitgeber nur eine außerbetriebliche Interessenvertretung der Mitarbeiter, sprich: eine Gewerkschaft.

Auf dem Weg hin zu einem besonderen Tarifrecht sind die kirchlichen Arbeitgeber deshalb gefordert, mit einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung ihrer Mitarbeiter Verhandlungen über die Bedingungen von Arbeit und Entlohnung aufzunehmen. Dafür brauchen sie einen Verhandlungspartner »in Augenhöhe«. In Frage kommt zurzeit einzig die Gewerkschaft *verdi*. Kirchliche Mitarbeiter müssen sich dort stärker als bisher organisieren. *Verdi* dagegen muss erst noch zu deren Interessenvertretung werden und stärker als bisher auf die kirchlichen Mitarbeiter zugehen. Dann kann in Tarifverhandlungen ein kirchenspezifisches Tarifrecht vereinbart werden, das nicht nur den besonderen Belangen der Kirchen entspricht, sondern auch noch besser und gerechter ist als das bisherige. ■

Der Autor ist Privatdozent für christliche Sozialwissenschaften an der Universität Münster. Ein von ihm und anderen Sozialethikerinnen und -ethikern verfasster »Sozialethischer Zwischenruf« zum Thema steht auf den Internetseiten des Nell-Breuning-Instituts: www.st-georgen.uni-frankfurt.de/nbi/index.html



Will Gewerkschaften als Verhandlungspartner: Matthias Möhring-Hesse