

# **Matthias Möhring-Hesse**

## **Wie einen gerechten Lohn zahlen?**

### **Eine sozialetische Empfehlung für Kirchen auf dem »Dritten Weg«**

»Eine gute und aufopferungsvolle Arbeit verlangt auch ihren gerechten Lohn«, ließen die Kirchenleitungen der evangelischen und der katholischen Kirche 1997 in ihrem Gemeinsamen Wort »Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit« wissen – und verpflichten damit ihre Kirchen in der Rolle als »große Arbeitgeber«, »nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber«, die von ihnen unter Vertrag genommene Erwerbsarbeit gerecht zu entlohnen. Setzen wir einmal voraus, dass sie es damals ernst meinten und zu ihrer damaligen Selbstverpflichtung auch heute noch stehen, setzen wir weiterhin voraus, dass sie über genügend Macht verfügen, ihren ernst gemeinten Willen in den Kirchen, in deren Wohlfahrtsverbänden und den zahlreichen Einrichtungen an deren Rändern durchzusetzen, ... setzen wir das alles mal voraus, dann stellt sich ihnen die Frage, was denn der gerechte Lohn wäre, den sie in ihren Kirchen durchsetzen wollen. Welchen Lohn also sollten die Kirchen zahlen, da sie einen gerechten Lohn zahlen wollen? Wenn auch von ihnen nicht um Rat gebeten, darf man ihnen vielleicht dennoch raten, den von ihm gewollten gerechten Lohn auf dem Weg ganz normaler und d.h. in Tarifverhandlungen mit der zuständigen Einheitsgewerkschaft zu erkunden.

## **1. Gerechtigkeitslosigkeit**

In Vollzug ihres verfassungsmäßig verbürgten »Selbstbestimmungsrechtes« (GG Art. 140) bedienen sich die Kirchen, ihre Wohlfahrtsverbände und diakonischen Einrichtungen des Angebots an Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt, um ihre Dienstleistungen im gewünschten Umfang und mit der gewünschten Professionalität bereitzustellen. Sie stellen also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein, schließen mit ihnen individuelle Arbeitsverträge und zahlen ihnen vertragsgemäß Löhne und Gehälter aus.

Auf der Grundlage solcher individueller Arbeitsverträge gibt es allerdings keine *gerechten* Löhne und Gehälter, oder genauer: kann es Lohngerechtigkeit nicht geben (vgl. Möhring-Hesse 2004: 156f.). Diese prinzipielle Gerechtig-

keitslosigkeit (was nicht heißt: Ungerechtigkeit) ergibt sich dadurch, dass es keinen von Lohn oder Gehalt unabhängigen Maßstab zur Beurteilung eines Arbeitnehmers, seiner Leistung, seiner Verantwortung, seiner Qualifikationen oder seiner Arbeitsmühen gibt. Alles das wird, wenn es überhaupt bemessen wird, in Löhnen und Gehältern gemessen, weswegen es aber nicht zur Bewertung von eben diesen Löhnen und Gehältern herangezogen werden kann. Da hilft es auch nicht, die Arbeitseinkommen vom Bedarf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer her zu bewerten, wie es z.B. in der Vorstellung des familien-gerechten Lohns geschieht. Denn in den individuellen Arbeitsverträgen wird – aus guten Gründen – Haushaltskontext und -größe nicht festgeschrieben, von der aber der Bedarf der in Haushalten lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abhängig ist. Infolge dieser Gerechtigkeitslosigkeit verdient niemand durch seine Erwerbsarbeit, was er verdient oder was er braucht, sondern immer nur das, was er bekommt – und verdient oder braucht bestenfalls das, was er bekommt. Und dies gilt auch für die Erwerbsarbeit in kirchlicher Anstellung.

Nun mag man denken, diese Gerechtigkeitslosigkeit wird dadurch aufgefangen, dass im Arbeitsvertrag die beiden Vertragsparteien im wechselseitigen Interesse Arbeit gegen Lohn »tauschen« und dass deshalb ihr »Tausch« schon gerecht sein wird. Die Freiheit des Vertragsschlusses vorausgesetzt, wäre dann jedes tatsächlich vertragsgemäß bezahlte Arbeitseinkommen gerecht (und das von den Kirchenleitungen gegebene Versprechen der Lohngerechtigkeit wäre immer schon erfüllt). Allerdings haben die beiden Vertragsparteien bei Vertragsabschluss keine symmetrischen Verhandlungspositionen inne. Auf dem Arbeitsmarkt müssen die einen ihre Arbeitskraft anbieten, während die anderen diese Arbeitskraft nicht kaufen müssen, – zumindest nicht in der Weise müssen, wie die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft anbieten müssen. So haben aber Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss ihrer Arbeitsverträge keine symmetrische Verhandlungsposition inne, weswegen ihre Arbeitsverträge die Interessen der Vertragsparteien nicht gleichberechtigt widerspiegeln; sie benachteiligen vielmehr die Interessen der Arbeitnehmer zugunsten der Interessen der Arbeitgeber. Damit aber wächst die systematische Gerechtigkeitslosigkeit der Erwerbsarbeit zu einem ebenso systematischen Gerechtigkeitsdefizit aus: Der im Arbeitsvertrag vereinbarte »Tausch« zwischen Arbeitskraft und Arbeitsentgelt kann nicht als faires Schuldverhältnis zwischen zwei gleichermaßen freien Vertragsparteien gelten und erscheint daher, gemessen an dem Legitimationskriterium privater Verträge, grundsätzlich als ungerecht (vgl. Mückenberger 1985: 250-252).

## 2. Gerechtigkeitsauswege

Mit der Anstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben sich die Kirchen mithin in eine prekäre Situation begeben, zumindest wenn sie denn gerechte Löhne und Gehälter zahlen wollen: Sie schließen Arbeitsverträge, die eine Gerechtigkeit der darin vereinbarten Löhne und Gehälter prinzipiell nicht zulassen.

Allerdings besteht Erwerbsarbeit primär nicht als ein Verhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer als den beiden, bei Vertragsschluss prinzipiell ungleichen Vertragsparteien. Denn mit ihrem Arbeitsvertrag wird das Verhältnis namens Erwerbsarbeit nicht »erzeugt«, sondern ein vorgängiges gesellschaftliches Verhältnis nur vollzogen. Erwerbsarbeit ist zunächst einmal ein gesellschaftliches Verhältnis, in das hinein alle Menschen ohne ausreichendes Vermögen zur Sicherung selbständiger Einkommen *einerseits* angewiesen sind, das *andererseits* aber auch immer – unter Berücksichtigung der Interessen dieser Menschen – geregelt wird – und zwar sowohl, was die Bedingungen der Erwerbsarbeit, als auch was deren Entlohnung angeht. In Antwort auf die prinzipielle Gerechtigkeitslosigkeit individueller Arbeitsverträge und das Gerechtigkeitsdefizit bei dessen Abschluss entstand und besteht in der Bundesrepublik ein Tarifvertragssystem, also ein System kollektivvertraglicher Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und deren staatliche Anerkennung als Tarifrecht (vgl. Blanke 2003: 147-160). Nicht zuletzt durch staatliche Interventionen wurde die Kollektivierung der Arbeitskräfte-nachfrage und spiegelbildlich dazu die Kollektivierung des Arbeitskräfteangebots vollzogen. Zudem wurde die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer durch ihr Streikrecht gestärkt. Auf dieser Grundlage werden die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der individuellen Arbeitsverträge zwischen den beiden Arbeitsmarktparteien kollektivvertraglich vor- und nachgeregelt. Entsprechende Vereinbarungen werden staatlicherseits anerkannt; aus tarifvertraglichen Regelungen wird unmittelbar geltendes und vor Gericht einklagbares Gesetzesrecht. Durch Tarifverträge werden also die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen aus dem privatrechtlichen Verhältnis zweier Vertragspartner in ein staatlich einklagbares Rechtsverhältnis überführt. So wird die auf dem Arbeitsmarkt bestehende Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgeglichen und zwischen den beiden Arbeitsmarktparteien, zumindest der Tendenz nach, Verhandlungspartität hergestellt (vgl. Blanke 2003: 161f.; Hengsbach 1980: 47-78; ders. 1982: 83-136).

Über tarifvertragliche Regelungen kann nicht nur die Asymmetrie der Vertragsparteien, sondern auch die Gerechtigkeitslosigkeit der arbeitsvertraglich begründeten Arbeitsverhältnisse aufgefangen werden. Im Gegensatz zum indi-

viduellen Arbeitseinkommen können nämlich die allgemeinen Regelungen der Tarifverträge daraufhin geprüft werden, ob sie in ihrer Allgemeinheit gerechtfertigt werden und darüber dann auch die ihr entsprechenden Löhne und Gehälter als gerecht gelten können (a). Zugleich erschaffen sie auch eine politische Arena, auf der genau dies geprüft werden kann – und auch tatsächlich geprüft wird (b).

(a) Je symmetrischer die Verhandlungsmacht zwischen den Tarifparteien bei der Aushandlung tarifvertraglicher Regelungen verteilt wird und je vollständiger die Interessen aller Betroffenen zur Sprache kommen, um so größer sind die Chancen, dass die ausgehandelten Regelungen zum gegenseitigen Vorteil beider Vertragspartner und der durch sie vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. In dem Maße also, wie Verhandlungsparität zwischen den Tarifparteien besteht, besteht für die Ergebnisse ihrer Verhandlungen eine materielle Gewähr dafür, dass diese den Interessen beider beteiligten Vertragsparteien gerecht wird. Und in dem Maße, wie umfassend diese in ihren Tarifverhandlungen die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils vertreten können, erweitert sich diese Gewähr auf die Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen. Diese Gewähr wiederum begründet, parallel zum Legitimationsprinzip privater Verträge zum gegenseitigen Vorteil freier Vertragsparteien (vgl. Blanke 2003: 161), so etwas wie eine Gerechtigkeitsgewähr, zumindest bei den Fragen, die nicht moralische oder sittliche Gerechtigkeitsfragen, etwa der Menschenwürde, sondern Klugheitsabwägungen zum gegenseitigen Vorteil betreffen. Sofern nämlich die tarifvertraglichen Regelungen den Interessen aller Beteiligten gleichermaßen gerecht werden, können sie zumindest von ihnen und vor ihnen gerechtfertigt werden und deshalb auch zwischen ihnen als gerecht gelten. Eine solche Gerechtigkeitsgewähr ist so etwas wie eine verfahrensethisch begründete Vermutung – und damit weniger als eine erfolgreiche Rechtfertigung und der sich dadurch ergebende Gerechtigkeitsbeweis, aber mehr als die bloße »Normativität des Faktischen«. Diese Gerechtigkeitsgewähr besteht solange, bis gegenteilige Einwände, vor allem von ausgeschlossenen Dritten, vorgetragen werden.

Über die verfahrensethische Gewähr fairer Vertragsvereinbarungen hinaus ermöglichen Tarifverträge auch die materiale Prüfung von Entgelt- und Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Gerechtigkeit. Ihre kollektivrechtlichen Regelungen sind allgemein gehalten und gelten allgemein – und können deswegen auf ihre Gerechtigkeit hin geprüft werden, ob sie nämlich gegenüber allen, für die ein Tarifvertrag jeweils abgeschlossen wird, sowie gegenüber den von seiner Geltung Betroffenen gerechtfertigt werden können. Durch diese Prüfung werden zwar die in den individuellen Arbeitsverträgen vereinbarten Bedingungen nicht gerecht oder ungerecht. Auch bei ihrer tarifvertraglichen Re-

gulierung bleiben die arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelt- und Arbeitsbedingungen jenseits jeder Gerechtigkeit. Geprüft werden kann jedoch, ob die ihnen zugrundeliegenden allgemeinen Regeln in den Tarifverträgen gerechtfertigt werden können und deshalb gerecht sind – oder nicht.

(b) Mit dem in der Bundesrepublik etablierten Tarifvertragssystem besteht eine politische Arena, auf der nicht nur die tarifvertraglich zu vereinbarenden Regeln ausgehandelt werden, sondern auch deren Gerechtigkeit öffentlich geprüft wird (vgl. Kädler 2003). Diese Arena wird zwar von den Tarifparteien »beherrscht«, da nur sie vertragsfähig sind. Gleichwohl ist ihre Arena von der politischen Öffentlichkeit her einsehbar, so dass tarifpolitische Auseinandersetzungen öffentlich kontrolliert werden. Zudem wächst die Macht der Tarifparteien auf ihrer eigenen Arena mit ihrer öffentlichen Anerkennung, so dass öffentliche Meinungen die Verhandlungsmacht der Tarifparteien beeinflussen, dafür aber auch deren Verhandlungsfreiheit begrenzen. Nicht alle Regelungen der Entgelt- und Arbeitsbedingungen, welche die Tarifparteien »eigentlich« zum gegenseitigen Vorteil abschließen könnten, können sie gegenüber der kritischen Öffentlichkeit rechtfertigen – und deshalb vereinbaren.

### 3. Auf dem »Dritten Weg«

Das Tarifvertragssystem ist – zumindest in sozialetischer Sicht – eine überaus bemerkenswerte Institution: *Erstens* ist dieses System Bedingung der Möglichkeit dafür, dass die von Arbeitnehmern erwartete und zumindest von kirchlichen Arbeitgebern auch versprochene Gerechtigkeit in ihre Arbeitsverhältnisse »einziehen« kann. Erst Tarifverträge schaffen allgemeine Regeln für die Bedingungen der Arbeit und deren Entlohnung, über deren Gerechtigkeit sinnvoll geurteilt werden kann. Die Gerechtigkeit bemisst sich daran, ob die Regeln ihrer Allgemeinheit entsprechend allgemein gerechtfertigt werden können. Zudem schaffen die den Tarifverträgen zugrundeliegenden Verhandlungen die politische Arena, auf der die Frage nach der Gerechtigkeit tarifrechtlicher Regelungen öffentlich behandelt wird. Als Antwort auf ein systematisches Gerechtigkeitsdefizit ist das Tarifvertragssystem *zweitens* selbst normativ qualifiziert, sorgt es doch, zumindest in der Tendenz, für die notwendige Parität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und damit für die Legitimität der von ihnen abgeschlossenen Verträge.<sup>1</sup> Eröffnet das in der Bundesrepublik etablier-

<sup>1</sup> Allerdings hängt diese Qualität des Tarifvertragssystems davon ab, in welchem Maße die Parität zwischen den Tarifparteien tatsächlich besteht und die beiden Tarifparteien die Interessen aller Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber in ihren Tarifverhandlungen berücksichtigen.

te Tarifvertragssystem den Kirchen so einen Weg, ihr Versprechen nach gerechter Entlohnung zu erfüllen, hat sie genau diesen Weg nicht beschreiten wollen – und sich stattdessen mit Berufung auf das kirchliche »Selbstbestimmungsrecht« auf einen »Dritten Weg« begeben.

Für ihren Bereich hat sie die gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren von Tarifverhandlungen außer Kraft gesetzt. Wo sonst Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sofern es um Flächentarifverträge geht, oder Unternehmensleitungen und Gewerkschaften, sofern es um Haus- und Firmentarifverträge geht, die kollektivvertraglichen Regelungen aushandeln, sitzt man in den Kirchen in »Kommissionen für die Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse« (KODA) oder ähnlichen Veranstaltungen zusammen. So originell diese Kommissionen in der bundesdeutschen Landschaft sind, deren Zusammensetzung haben sich die Kirchen aber wieder bereits beim Tarifvertragssystem abgeschaut: Zumindest formell sind sie paritätisch aus Kirchenleitungen und Mitarbeitervertretungen besetzt. So kopiert man auf dem »Dritten Weg« das Organisationsprinzip der gesetzlich vorgesehenen Tarifverhandlungen, nämlich die Parität.

Allerdings ist die Kopie unvollständig: Die Beschlüsse der Kommissionen sind, zumindest zumeist, nicht verbindlich. Erst die jeweils zuständige Kirchenleitung oder das zuständige Leitungsgremium setzt sie in Kraft, wenn sie sie denn in Kraft setzen. Dadurch besteht für die Kirchenleitungen die Möglichkeit, ihren »Dritten Weg« bei eigenem Bedarf zu verlassen und auf dem »ersten Weg« kollektivrechtliche Regelungen autoritär zu verordnen. Zusätzlich wird die Parität der Kommissionen noch dadurch beeinträchtigt, dass die Kirchenleitungen infolge ihrer personellen Kompetenz sowie ihrer zeitlichen und finanziellen Ausstattung den Mitarbeitervertretungen systematisch überlegen sind. So aber ist die in den Kommissionen gepflegte Parität bestenfalls formeller Art.

Vielleicht bedeutsamer als die Begrenzung ist die Ausgestaltung der paritätisch besetzten Kommissionen: Die Vertreter der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstammen den Mitarbeitervertretungen – und folglich nicht einer externen Interessenvertretung. Mitarbeitervertretungen organisieren »von Hause aus« die Interessen der kirchlichen Beschäftigten »nach Abschluss der Arbeitsverträge« und nicht das kollektivierte Angebot von kirchlichen Arbeitnehmern »bei Abschluss« dieser Verträge. Als Vertreter der kirchlichen Beschäftigten besitzen sie zwar eine hinreichende Legitimation, mit den Kirchen-

---

Beide Sachverhalte werden nicht allein von der inneren Verfassung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, sondern maßgeblich auch durch staatliche Rechtssetzung und -sprechung beeinflusst (vgl. Blanke 2003: 164f.). Vermutlich kann sowohl die Symmetrie zwischen den Tarifparteien als auch das Maß der Interessenvertretung durch die Tarifparteien gesteigert werden – und damit auch die Gerechtigkeitsgewähr ihrer tarifvertraglichen Vereinbarungen.

leitungen auch tarifrechtliche Regelungen auszuhandeln; sie besitzen aber dafür nicht die Macht – und zwar systematisch nicht, weil sie in der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« der betrieblichen Mitarbeitervertretungen eingebunden sind, die aber bei der Aushandlung tarifrechtlicher Regelungen vollkommen fehl am Platz ist. Mitarbeitervertretungen – nach dem Vorbild von Personal- und Betriebsräten – sind keine wirksame Vertretung für die arbeitsmarktbezogenen Interessen der kirchlichen Mitarbeiter, weswegen deren Vertretung im Bereich des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft auch nicht den Personal- bzw. Betriebsräten obliegt, sondern den gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Verschlimmbessert wird die Sache, wenn kirchliche Arbeitgeber anstelle der Mitarbeitervertretungen mit mehr oder weniger obskuren Mitarbeitervereinigungen Tarifverhandlungen führen, dabei mit mehr oder weniger willigen, tarifpolitisch jedenfalls überforderten und vor allem politisch machtlosen Verhandlungspartnern Tarifverträge nach eigenem Gutdünken aushandeln – und dabei mehr durch ihr eigenes »schlechte Gewissen«, als durch die Stärke ihrer Verhandlungspartner begrenzt werden. Dabei wird zwar nicht die »vertrauensvolle Zusammenarbeit« der betrieblichen Interessenvertretung für tarifpolitische Zwecke missbraucht; aber statt einer ernsthaften Interessenvertretung der kirchlichen Arbeitnehmer nimmt man sich einen machtlosen Zusammenschluss der eigenen Angestellten zum Verhandlungspartner, der weder den arbeitsrechtlichen Schutz genießt, noch den Rückhalt bei den Beschäftigten hat, den immerhin die Mitarbeitervertretungen im Rücken haben.

Mag der »Dritte Weg« den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes, eines gemeinsamen Dienstes für eine gemeinsame Sache ohne die strukturelle Interessenopposition von Kapital und Arbeit, vielleicht gut anstehen, mit der Aushandlung eines eigenständigen Tarifrechts ist man auf diesem Weg aber »überfordert« – zumindest dann, wenn dieses Tarifrecht die Gerechtigkeitslosigkeit individueller Arbeitsverträge und das Gerechtigkeitsdefizit seines Vertragsschlusses ausgleichen und die Gerechtigkeit der tarifierten Löhne und Gehälter gewährleisten soll: Die Parität der gesetzlich vorgesehenen Tarifverhandlungen wird zwar zitiert, nicht jedoch erreicht. So aber wird die notwendige Symmetrie in den Vertragsverhandlungen nicht hergestellt, die für Tarifverträge erst die Gerechtigkeitsvermutung begründet und die vertragliche Schaffung von Tarifrecht legitimiert. In den kircheneigenen Kommissionen lässt sich die durch Tarifverhandlungen mögliche Gerechtigkeitsgewähr kollektivvertraglicher Regelungen nicht erreichen. Zudem finden die Verhandlungen auf dem »Dritten Weg« weitestgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. Weil nicht öffentlich kontrollierbar, bieten diese Verhandlungen keine Möglichkeiten, die Gerechtigkeit der ausgehandelten Regelungen zu besprechen. Die Ge-

rechtigkeit der Entlohnung, der erklärte Wille der Kirchenleitung, lässt sich also auf dem »Dritten Weg« nicht erreichen – nicht einmal in dem Maße, wie er auf dem »zweiten«, dem gesetzlich vorgesehen Weg erreicht werden kann.

Dieser Gerechtigkeitsrückstand war für die Kirchen bislang eher theoretischer Natur, da sie auf ihrem »Dritten Weg« zwar ein originelles Verhandlungssystem geschaffen haben, jedoch kein originelles Tarifrecht haben schaffen können. Trotz gegenteiliger Versuche haben sie – in sozialetischer Perspektive muss mal wohl sagen: »Gott sei Dank« – nicht vielmehr zustande gebracht, als ein auf dem »Zweiten Weg«, für den öffentlichen Dienst ausgehandeltes Tarifrecht zu kopieren und damit »heimlich« das diesem Recht zugrundeliegende Tarifvertragssystem zu nutzen. Was ihr Tarifrecht angeht, waren die Kirchen auf ihrem »Dritten Weg« also keine Exoten, sondern Parasiten des öffentlichen Dienstes auf dem »Zweiten« und damit gesetzlich vorgesehenen Weg. Deshalb aber wurde der den »Dritten Weg« kennzeichnende Gerechtigkeitsrückstand nicht akut, da sich ihre Tarife von den Leistungen eines fremden Tarifrechts her legitimierten. Zumindest unter Gerechtigkeitsperspektive ist deshalb das von den Kirchen beanspruchte besondere Verhandlungssystem auf ein ihnen äußerliches, auf das gesetzlich vorgesehene Tarifvertragssystem angewiesen. Daraus aber folgt für die Gegenwart: Wenn die Kirchen ihren »Dritten Weg« – aus welchen Gründen auch immer – nicht verlassen und sich nicht auf das gesetzlich vorgesehene Verhandlungssystem einlassen wollen, dann haben sie, nachdem der BAT, das bisherige Referenzsystem kirchlicher Entlohnung, durch ein neues Vertragswerk, den TVöD, abgelöst wurde, zu übernehmen und ihre Kommissionen bestenfalls mit geringfügigen Modifikationen zu belasten. Wenn ich recht sehe, scheint man in der katholischen Kirche und damit auch im Bereich der Caritas diese Richtung einzuschlagen; im Bereich der evangelischen Kirchen und der Diakonie sucht man dagegen häufig eigenständige und vom TVöD deutlich abweichende Tarife.

#### 4. Auf den »Ersten Weg«

Das neue Vertragswerk des TVöD findet in kirchlichen Zusammenhängen nicht nur Zuspruch. So manche Kritik ist zwar wenig bis gar nicht überzeugend,<sup>2</sup> doch mag man in den Verhandlungen zwischen den öffentlichen Arbeitgebern

---

<sup>2</sup> So wird etwa die Abkehr von kinderbezogenen Zuschüssen im neuen TVöD kritisiert und stattdessen auf die kirchlich geforderte »familiengerechte Entlohnung« verwiesen. Tatsächlich aber ist diese Abkehr unter den gegenwärtigen Bedingungen wohl begründet und alles andere als familienfeindlich: Kinderbezogene Lohn- und Gehaltszuschüsse können die Mehrbelastungen der Familien nicht kompensieren, so dass sie auch weiterhin auf sozial-

und der Gewerkschaft ver.di den kirchlichen Belangen oder den dort typischerweise herrschenden Interessenlagen nicht gerecht geworden sein.<sup>3</sup> Sollte man deshalb den neuen TVöD für die verfasste Kirchen, für die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und deren Einrichtungen nicht übernehmen wollen, dann muss man ein für die Kirchen besonderes Tarifrecht aushandeln. Will man dabei aber dem eigenen Willen nach einer gerechten Entlohnung entsprechen und das mögliche Gerechtigkeitsniveau nicht unterschreiten, dann muss man dazu – wohl oder übel – den »Dritte Weg« verlassen und den gesetzlich vorgesehenen, den »Zweiten Weg« betreten.

Das ist einfacher gesagt, als getan. Denn zwei eingespielte Rollensymbiosen müssen dazu getrennt werden: *Erstens* müssen die Kirchenleitungen ihre Rollen als einerseits Arbeitgeber und als Gegenüber der Arbeitnehmer und andererseits als kirchlicher Gesetzgeber und damit als Obrigkeit aller Kirchenmitglieder trennen. Selbstverständlich haben die Kirchenleitungen beide Rollen – und können und dürfen auch keine dieser Rollen preisgeben. Doch bei der Aushandlung tarifvertraglicher Regelungen muss der kirchliche Gesetzgeber »zurückstehen« und warten, bis der kirchliche Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern geeignete Regelungen in beiderseitigem Interesse gefunden hat. Nach Vertragsabschluss muss der kirchliche Gesetzgeber dann den Vertrag als kirchliches Gesetz übernehmen, so wie dieser dann auch vom säkularen Staat als »Recht und Gesetz« anerkannt werden kann. Für den kirchlichen Gesetzgeber müssen Tarifverhandlungen zu so etwas wie einem Gesetzfindungsverfahren werden, dessen er sich – mehr oder weniger gerne – zur Schaffung kirchlichen Tarifrechts bedient.

*Zweitens* muss das monistische System der Arbeitnehmervertretung ausdifferenziert, also die betriebliche Interessenvertretung der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihrer tarifpolitischen Interessenvertretung getrennt werden. Die Rolle der gewählten Vertreter der Belegschaften und deren Rolle als Partner der kirchlichen Arbeitgeber im Zuge der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« muss von der des Verhandlungspartners getrennt werden, der mit

---

staatliche Transferleistungen angewiesen sind. Obgleich sie also familienpolitisch kaum etwas bewirken, haben sie für die geförderten Väter und vor allem Mütter eine fatale Wirkung, benachteiligen sie diese nämlich auf dem Arbeitsmarkt. Weil ihre Arbeitskosten wegen ihrer Kinder höher sind, werden sie bei Neueinstellungen oder bei Karrieren gegenüber Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder benachteiligt – und dies nicht nur theoretisch, sondern tatsächlich, auch in den Kirchen. Der notwendige »Kinderlastenausgleich« muss daher über die Sozial- und Finanzpolitik laufen, nicht aber über die Arbeitseinkommen und damit auch nicht über die Tarifpolitik.

<sup>3</sup> Wie sollte das auch anders sein, waren diese Belange und Interessen in den entsprechenden Verhandlungen gar nicht vertreten und standen damit auch gar nicht zur Diskussion.

den Kirchenleitungen Arbeitsbedingungen und Entgelte vereinbart. Mitarbeitervertreter vertreten die Interessen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der »Nachverhandlung« arbeitsvertraglich un geregelter Tatbestände, die Interessenvertreter bei Tarifverhandlungen vertreten deren Interessen bei der Verhandlung arbeitsvertraglich zu regelnder Tatbestände. Damit die Kirchenleitungen ein neues und eigenständiges Tarifrecht aushandeln können, brauchen sie als Gegenüber nicht betriebliche Mitarbeitervertreter, sondern eine kollektive Vertretung kirchlicher Arbeitnehmer.

Ein neues Tarifrecht, das den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und insbesondere von diakonischen Einrichtungen besser Rechnung trägt als der vom öffentlichen Dienst zu übernehmenden TVöD, lässt sich nur auf dem »normalen« Verhandlungsweg erreichen, zumindest wenn dieses Recht unter dem Maßstab der Gerechtigkeit Bestand haben soll. Wer ein eigenständiges, wer ein besonderes kirchliches Tarifrecht will, der muss dazu den ganz normalen Weg von Tarifverhandlungen gehen – und dazu den besonderen Weg verlassen, auf dem nur fremdes Tarifrecht kopiert werden kann. Scheut man diesen Aufbruch und dessen Risiken, scheut man die Verhandlungsmacht einer echten Gewerkschaft und die Aufregungen seriöser Tarifverhandlungen, dann jedoch gibt es – unter dem Maßstab der Gerechtigkeit – keine andere Möglichkeit, als wieder nur fremdes Tarifrecht zu kopieren. Eine dritte Möglichkeit haben die Kirchen nicht – zumindest dann nicht, wenn sie »gute und aufopferungsvolle Arbeit« mit einem »gerechten Lohn« abgelten wollen.

## Literatur

- Blanke, Thomas (2003): Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutschland, in: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik*. Ein Handbuch, Wiesbaden, S. 144-173.
- Hengsbach SJ, Friedhelm (1980): Der Streit um die Aussperrung. Eine Gegenüberstellung der Argumentationsmuster, in: ders. (Hrsg.): *Aussperrung und Streik – ungleiche Mittel? (Arbeiterbewegung und Kirche Bd. 1)*, Mainz, S. 47-78.
- Hengsbach SJ, Friedhelm (1982): *Die Arbeit hat Vorrang*. Eine Option katholischer Soziallehre (Arbeiterbewegung und Kirche), Mainz.
- Kädler, Jürgen (2003): Tarifpolitik und tarifpolitisches System in der Bundesrepublik, in: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik*. Ein Handbuch, Wiesbaden, S. 344-375.
- Möhring-Hesse, Matthias (2004): *Die demokratische Ordnung der Verteilung. Eine Theorie der sozialen Gerechtigkeit*, Frankfurt/Main.
- Mückenberger, Ulrich (1985): *Rechtliche Aspekte industrieller Arbeit*, in: Georg, Walter/Kißler, Leo/Sattel, Ulrike. (Hrsg.): *Arbeit und Wissenschaft: Arbeitswissenschaft*. Eine Einführung, Bonn, S. 248-289.