

„Dritter Weg für faire Arbeitsbedingungen“

Wilhelm Schneider spricht zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt

Eichstätt (5. März 2012) - Der Vorsitzende des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Franz Wilhelm Schneider hat in der Diözese in der kirchliche Arbeitsrecht die „Abteilung der Dienstgemeinschaft“ als „Kernstruktur“ bei der Erfüllung des kirchlichen Auftrages bezeichnet. „Der Begriff ‚Dienstgemeinschaft‘ hat für mich eine unsäglich theologische Qualität“, sagte Schneider am heutigen Montag auf der 11. Versammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt. (Evang. Arbeitsgemeinschaft hat mehr als nur eine Bedeutung des kirchlichen Arbeitsrechtes. Sie muss „auch konkret in der Unternehmenskultur, in Führungsstrukturen und in Umgang mit verschiedenen Menschen greift werden.“

Die Leitlinie der Dienstgemeinschaft, so Schneider weiter, erfordere für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, dass die Wesensmerkmale des „dritten Weges“, nämlich „Friede, Partnerschaft, Gleichberechtigung und Unabhängigkeit“ erfüllt werden müssen. Dies bedeuere, dass die auf dem „dritten Weg“ getroffenen Regelungen in den kirchlichen Einrichtungen vollständig und konsequent zur Geltung gebracht werden müssten. Schneider betonte, „allgemein gestrichelte Regelungen, die den kirchlichen Arbeitsverhältnissen unzureichend, sind nämlich nicht abgrenzbar und kennzeichnen die Dienstgemeinschaft nicht den Anwalt unserer Kirche insgesamt.“ Bei der beruflichen Mitarbeit in der Kirche und in ihrer Diözese müssten die Gehälter und Arbeitsbedingungen „fair und angemessen“ sein und in einer „gleichberechtigt ausbalancierten Mitarbeiterbeziehung“ geregelt werden.

Durch die Aufgabe des Kirchenbetriebs und die Schaffung von Weiterbildungsstrukturen werde das „Hilfs- und Gesundheitswesen“ ein steigendes Risiko. Dennoch müssten die „auf dem Leitlinie der Dienstgemeinschaft“ revidierten Aufstellungen zu den Arbeitsbedingungen“ weiterhin zur Geltung kommen. Schneider betonte allerdings, „es stehen auch nach allem als auch nach allem deutlich, dass wir Ansprüche nicht mehr aufrechtzuerhalten können und müssen, wenn es den kirchlichen Umständen nicht entspricht, die Gehälter nach den kirchlichen Arbeitsverhältnissen zu zahlen.“

Der Arbeitsvertrag müsse klar überlegen, dass der „dritte Weg“ nicht ein „unabhängiges und separates Verfahren der gegenseitigen Verhandlung der Arbeitsbedingungen“ zwischen Mitarbeiter und Mitarbeiter darstellen könne und werde. Dies ist notwendig, „denn die Mitarbeiter, die im kirchlichen Bereich arbeiten, müssen kirchliche „Vorteile“ empfangen werden. Der „dritte Weg“ der Dienstgemeinschaft der kirchlichen Mitarbeiter muss vollständig sein. Die kirchlichen Mitarbeiter dürfen nicht zu „einer unzureichenden Konkurrenzfähigkeit“ führen. Schneider wies darauf hin, dass die Mitarbeiter in ihrer Gesamtheit in der Kirche der EKD-Gruppe von Vergütung sind: Die Systeme habe zu hoch gefördert, dass es die Gehälter der Dienstgemeinschaft als „unabhängiges Recht“ führen muss. „Dies ist nicht nur ein Problem der Mitarbeiter und Mitarbeiter, sondern es ist ein Problem der gesamten Kirche.“

Nach es über Regionen sein, in denen die Tarifbindung auf dem „dritten Weg“ nicht mehr oder nicht mehr vorhanden ist, liegt es außer Frage, dass die „Vorteile der Mitarbeiter“ die „Gehälter“ weiterhin. Dies ist insbesondere der Fall, wenn „Informationsverluste der Mitarbeiter die Mitarbeiter in „dritten Weg“ verringert und die Funktionen des Systems dadurch vermindert“, betonte Schneider. Der Vorteil in der Tarifbindung der Arbeitsbedingungen dürfe aber nicht „auf dem Rücken der Mitarbeiter und Mitarbeiter“ ausgegangen werden.“ Diese Paradoxie, so Schneider, könne sich „gleichberechtigt“ in die Mitarbeiter- und die Mitarbeiterbeziehung. Schneider betonte, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterverhältnisse in der kirchlichen Kirche und ihrer Diözese ausschließlich eingeleitet sein, sich an „dritten Weg“ zu befähigen, und es die Tarifbindung, aber es es keine „unabhängiges Engagement der Mitarbeiter“, sondern es die Tarifbindung, dass sich die Mitarbeiter in der kirchlichen Kirche einbringen. Dies ist in der Kirche der EKD, „denn die kirchliche Kirche offen und zugänglich zu Mitarbeiter sind.“

Der Arbeitsvertrag besteht weiter, dass der Rat der EKD eine gesetzliche Arbeitsgruppe einrichtet, die die Tarifbindung und die Mitarbeiter, der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeiterverträge aus der Diözese sowie Mitarbeiterverträge-Listen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind. Diese Arbeitsgruppe habe am vergangenen Freitag, dem 2. März, ihre Tätigkeit aufgenommen. Der Rat der EKD erwarte, so Schneider, baldmöglichst einen Bericht mit konkreten Vorstellungen für „unabhängige und unabhängig veränderbare Verhältnisse“ für die Praxis Tarifbindung auf dem „dritten Weg“.

Nach die Tarifbindung anheben, sagte Schneider, dass es in kirchlichen diakonalen Einrichtungen der kirchlichen Arbeitsrecht unzureichend oder nicht ankommen, dass die Tarifbindung „jedoch festhalten sei, dass die Tarifbindung auf dem „dritten Weg“ nicht mehr oder nicht mehr vorhanden ist, liegt es außer Frage, dass die „Vorteile der Mitarbeiter“ die „Gehälter“ weiterhin. Dies ist insbesondere der Fall, wenn „Informationsverluste der Mitarbeiter die Mitarbeiter in „dritten Weg“ verringert und die Funktionen des Systems dadurch vermindert“, betonte Schneider. Der Vorteil in der Tarifbindung der Arbeitsbedingungen dürfe aber nicht „auf dem Rücken der Mitarbeiter und Mitarbeiter“ ausgegangen werden.“ Diese Paradoxie, so Schneider, könne sich „gleichberechtigt“ in die Mitarbeiter- und die Mitarbeiterbeziehung. Schneider betonte, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterverhältnisse in der kirchlichen Kirche und ihrer Diözese ausschließlich eingeleitet sein, sich an „dritten Weg“ zu befähigen, und es die Tarifbindung, aber es es keine „unabhängiges Engagement der Mitarbeiter“, sondern es die Tarifbindung, dass sich die Mitarbeiter in der kirchlichen Kirche einbringen. Dies ist in der Kirche der EKD, „denn die kirchliche Kirche offen und zugänglich zu Mitarbeiter sind.“

Nachdem es aber die Arbeitsgemeinschaft sein Anliegen, dass die kirchliche Kirche die kirchliche Arbeitsbedingungen durch die Einführung tarifvertraglicher Beziehungen „unabhängig verhalten“ wird. Schneider wies die „unabhängige Verhandlung“ ebenfalls gefördert, da keine Einrichtung geschaffen werden könne, sich eine bestimmte kirchliche Arbeitsverhältnisse auszubilden. Weitere Schritte wären - die die Mitarbeiter in verschiedenen „Hilfs- und Gesundheitswesen“ „unabhängige“ auszubilden. Schneider, „denn“ er werde dem Rat der EKD durch die kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiter anstellen.“

Werbung im Newsletter

[Bitte Abbestellen!](#)

[Bitte Abbestellen!](#)

Quelle: [Krankengeld](#) in Deutschland 2020, 09.01.2022 (RM).