



Der Dritte Weg

Der „Dritte Weg“ des kirchlichen Arbeitsrechtes

Die christlichen Kirchen regeln ihr Arbeitsrecht in der Weise des sogenannten „Dritten Wegs“. Der „Dritte Weg“ unterscheidet sich, wie der Name schon sagt, vom „Ersten Weg“ (die einseitige durch den Arbeitgeber erfolgte Festlegung der Arbeitsvertragsgestaltung) und vom „Zweiten Weg“ (der Abschluss von Tarifverträgen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften).

Entscheidend für das Verständnis des „Dritten Wegs“ ist der Begriff der „Dienstgemeinschaft“.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Dienstgeber verstehen sich als Dienstgemeinschaft, um gemeinsam den Auftrag der Kirche zu erfüllen.

Zentrale Elemente des Dritten Weges sind:

- Der partnerschaftliche und kooperative Umgang von Mitarbeiter(innen) und Dienstgebern.
- Die gleichberechtigte und gleichgewichtige Vertretung jeder Seite in den Kommissionen, die die Arbeitsbedingungen für die Dienstverhältnisse festlegen.
- Die faire und verantwortliche Konfliktlösung durch ein Vermittlungsverfahren statt durch einen Arbeitskampf und das im kirchlichen Recht verankerte Prinzip der Lohngerechtigkeit.

Der Dritte Weg sichert die Beteiligung aller Mitarbeiter(innen). Dazu wählen sie eine Mitarbeitervertretung (MAV). Deren Mitglieder entsenden Vertreter(innen) in die Kommissionen, in denen die Arbeitsvertragsbedingungen gemeinsam mit den Dienstgebern verhandelt werden. Beschlüsse kommen in der Regel nur zustande, wenn $\frac{3}{4}$ -Mehrheiten gefunden werden. Auf diese Weise sind die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite darauf angewiesen, bei unterschiedlicher Auffassung intensive Aushandlungsprozesse zu durchlaufen.

Anders als bei Tarifabschlüssen gelten die beschlossenen Vereinbarungen für alle Mitarbeiter(innen) – unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einem Verband.

