

**Georg Grädler,
Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA**

Seite 1 von 4

Statement im Rahmen der Plenarsitzung der Zentral-KODA am 9.11.2006 zum Paradigmenwechsel BAT-TVÖD

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte ein paar grundsätzliche Aussagen zu der Frage versuchen woran sich bislang unser Arbeitsrecht orientierte und was sich denn an der Grundeinstellung möglicherweise ändert. Ich will deutlich machen, was bei Änderungen berücksichtigt werden sollte und kann mich dabei weitgehend auf Kardinal Lehmann berufen, der sich in jüngster Zeit zu diesen Fragen geäußert hat

Paradigmenwechsel BAT-TVÖD

Der Öff. Dienst orientierte sich von seinem Entstehen her an den Grundsätzen des preußischen Beamtentums, welches die Grundsätze „Dienen“ und „Fürsorge“ in sich vereinigte.

Das Tarifrecht des BAT versuchte in der Nachkriegszeit, im Angestelltentarifrecht die Prinzipien des Beamtentums weithin auch auf die Angestellten zu übertragen.

Dazu wurden u.a. dem Beamtenrecht entlehnt:

- Alimentationsprinzip: Demzufolge sind die Dienst- und Versorgungsbezüge so zu bemessen, dass sie einem gemäß den jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnissen angemessenen Lebensunterhalt gewährleisten. Dazu gehören Bemessung nach Dienststrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes, andererseits die Berücksichtigung biografischer Merkmale wie Lebensalter, Familienstand, Kinderzahl, Wohn- und Dienstort, Daraus resultieren Sozial- und Ortszuschläge

- Treuepflicht: Das Bestreben, den Dienstnehmer dauerhaft und fest an den Dienstherrn zu binden, auch für Angestellte resultiert daraus die Koppelung des Arbeitsentgelts an zeitlich fixierte Anlässe wie Lebens- und Dienstalter

Das Arbeitsrecht der Kirchen hat für sich - es bleibt dahingestellt ob bewusst oder unreflektiert- zumindest aber in Übereinstimmung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre diese Prinzipien adaptiert und das Tarifrecht in der Dienstgemeinschaft die Prinzipien „Dienst“ und „Fürsorge“ übernommen.

Beispielhaft hierfür wären aus der kath. Soziallehre zu nennen:

Päpstliches Lehrschreiben „Rerum Novarum“ unter Nr. 20:

Zu den wichtigsten Verpflichtungen des Arbeitgebers gehört es aber, jedem ein gerechtes Entgelt zu geben. Gewiss wirken verschiedene Faktoren zur Bestimmung der gerechten Lohnhöhe zusammen; aber im allgemeinen mögen sich die Besitzer der Produktionsmittel und die Leiter der Unternehmungen erinnern, dass es weder nach göttlichem noch nach menschlichem Recht angängig ist, um des höheren Ertrags willen die Bedürftigen und Schwachen im Lohn zu

**Georg Grädler,
Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA**

Seite 2 von 4

drücken und so aus der Not der anderen Kapital zu schlagen. Jemanden um den geschuldeten Lohn bringen, ist fürwahr eine schwere Sünde, die laut zum Himmel um Rache ruft.

„Quadragesimo anno“ Nr. 72 :

*An erster Stelle steht dem Arbeiter ein ausreichender Lohn zu für seinen und seiner Familie Lebensunterhalt. **Auf alle Weise ist daher darauf hinzuwirken, dass der Arbeitsverdienst der Familienväter zur angemessenen Bestreitung des gemeinsamen häuslichen Aufwandes ausreicht***

Der öff. Dienst hat sich allerdings faktisch in den vergangenen Jahren von den daraus hergeleiteten Identifikationsansprüchen der DG verabschiedet. Die Pflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Sorge bzw. Aufmerksamkeit der DG hinsichtlich des privaten Verhaltens endete zunehmend an der Türe des Büros.

U.a. dieser Tatsache folgend hat nun der ÖD mit dem Umstieg auf ein leistungsorientiertes Tarifsysteem unter Wegfall der Fürsorgekomponenten im Tarifrecht nachvollzogen, was in der Wirklichkeit bereits vollzogen war.

Doch genau an dieser Stelle stellt sich nunmehr für die Kirchen die Frage, was künftig für sie gelten soll. Schließlich haben die Kirchen durch die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Jahre 1993 quasi erst förmlich festgelegt, woran sich kirchliche arbeitsvertragliche Normen zu orientieren haben:

Präambel der Grundordnung für den kirchlichen Dienst :

(Erklärungen der Dt. Bischofskonferenz, Heft 51 v. 22.9.1993

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich, in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

Daher muss vor einer Umstellung von Tarifwerken, die als Ausfluss der katholischen Soziallehre übernommen worden sind, diskutiert werden ob die Prinzipien der Dienstgemeinschaft es erfordern oder mindestens zulassen, einfach ein neues anderes Tarifrecht zu adaptieren, welches all diese Gegenleistungen (Alimentation) der Dienstgeber in Wegfall bringt.

Kardinal Lehmann hat sich dazu erst kürzlich anlässlich des 25-jährigen Jubiläums „seiner“ Bistums KODA in Mainz geäußert:

„Waren die Arbeitsbedingungen im Bistum bislang an der Leitwährung BAT ausgerichtet, wird die KODA demnächst die Frage beantworten müssen, ob sie die Umstellung ihrer Arbeitsvertragsbedingungen auf den TVÖD nachvollzieht. Soll die Orientierung am Öffentlichen Dienst weiterhin beibehalten werden, wird zu prüfen sein, welche kirchenspezifischen Besonderheiten berücksichtigt werden müssen. Dies betrifft zum einen die kircheneigenen Berufsgruppen (Er zählt diese dann auf und fährt fort:) Zum anderen geht es um die Frage, ob man bestimmte Module des TVÖD ohne wei-

**Georg Grädler,
Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA**

Seite 3 von 4

teres übernehmen kann und soll. Ob die Kirchen z.B. wirklich gut beraten sind, wenn sie analog zum TVÖD auf familienpolitische Vergütungsbestandteile verzichten?

Will man auch in Zukunft kinderbezogene Entgeltformen beibehalten, wird sich die Bistums-KODA mit der Frage befassen müssen, unter welchen Bedingungen, in welcher Form und in welchem Umfang familienpolitische Belange im kirchlichen Vergütungssystem Berücksichtigung finden können. Des Weiteren wird zu klären sein, ob die Kirche an der Einführung einer leistungsabhängigen Vergütung interessiert ist. Wenn man diese Frage bejaht, wird man genaue Vorkehrungen treffen müssen, um eine leistungsbezogene Entlohnung auf betrieblicher Ebene zu implementieren.

Ausschlaggebend für jede kirchliche Arbeitsrechtssetzung bleibt auch bei den mitunter unvermeidlichen schmerzlichen Eingriffen, dass die Kirche auch mit dem Inhalt ihrer Ordnungen ihren eigenen Aussagen zu den sozialpolitischen Fragen unserer Zeit entspricht.“

(Ende des Zitats)

Den mit dem TVÖD eingeläuteten Paradigmenwechsel hat ein Kollege zutreffend in einem Schaubild dargestellt: (Siehe „Paradigmenwechsel“)

Konsequenzen für die Kirchen

Wie auch immer man zu dieser Frage steht muss man sich im Zusammenhang mit den Überlegungen, ob eine Umstellung stattfinden kann oder soll vor Augen führen, was Kardinal Lehmann anlässlich eines Vortrags beim zweiten „Tag der Dienstgemeinschaft / Tag der Begegnung“ der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diözese Mainz am 7. Juni 2006 gesagt hat zur

„Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten“

Er beginnt mit einem Verweis auf die Situation der Caritas und verweist auf die Ordnung, welche die Beteiligung der Kommissionen des Dritten Weges vorschreibt. Und fährt dann fort:

„Dieser [gemeint ist der sog. Dritte Weg, mit KODAen] Weg entspricht dem Wesen und Sendungsauftrag der Kirche.“

Und er fährt weiter unten fort:

„Diese Ausstrahlung unserer Einrichtungen beruht auch auf einem Arbeitsrecht, das der Sendung der Kirche verpflichtet ist und ein einigendes Band für alle Beteiligten darstellt.“

**Georg Grädler,
Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA**

Seite 4 von 4

Er beendet dieses Kapitel mit der Aussage zur „*Wahrung der Glaubwürdigkeit*“

„Die Kirche ist und bleibt Anwalt für eine gerechte Lastenverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine gerechte Arbeitsordnung ist seit jeher ihr zentrales Anliegen. Dies muss aus Gründen der Glaubwürdigkeit auch dort gelten, wo die Kirche selbst Arbeitgeber sind.“

Wie mir scheint, hat zumindest die verfasste Kirche bislang kaum diskutiert oder reflektiert, welche grundlegenden Fragen wie z.B. (Alimentation ja oder nein? Leistungsvergütung ja oder nein?) im Zusammenhang mit einem solchen Paradigmenwechsel diskutiert werden müssen. Wie weit also nun die Frage einer Beantwortung bedarf, ob das neue System des TVÖD oder auch irgendein anderes mit der katholischen Soziallehre kompatibel ist bzw. wie weit möglicherweise die Grundordnung des kirchlichen Dienstes modifiziert werden muss.

Wie es scheint hat man mindestens bei der Caritas mit der Diskussion über tarifpolitische Leitlinien diesen Bedarf bereits erkannt.

Georg Grädler
Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA

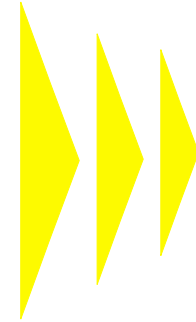
Leistungsentgelt im Bereich der verfassten Kirche

Mehr als ein Accessoire

Alimentationssystem

„Treue und Fürsorge“

- Dienstnehmer stellt seine Arbeitskraft dem Dienstgeber zur Verfügung
- besonderes gegenseitiges Treueverhältnis, in der Regel für das gesamte Arbeitsleben (Betriebstreue wird belohnt, besonderer Kündigungsschutz, Sonderurlaub)
- starke Identifikation des Mitarbeiters mit seinem Betrieb
- Anforderungen auch an das Privatleben (Loyalitätsobliegenheiten, z. B. Kirchenaustritt, ungültige Ehe)
- im kirchl. Bereich und im Beamtenrecht Verbot des Arbeitskampfes
- Fürsorge des Dienstherrn für den Dienstnehmer und seine Familie (Sozialkomponenten)
- eher starr (Denken in Laufbahnen, Besitzständen)



direktes Austauschsystem

„Job-Prinzip“

- möglichst direkter Austausch Arbeitsleistung gegen Geld
- keine längerfristige Bindung
- geringere Identifikation der Arbeitskräfte mit dem Betrieb
- stark an messbarer Leistung orientiert
- strikte Trennung von Beruf und Privatleben
- eher flexibel

Der öffentliche Dienst hat sich für eine deutliche Verschiebung hin zu einem Austauschsystem entschieden!

Nach einer Vorlage von Manfred Weidenthaler, Bayr. Regional-KODa