

# Mitarbeitervertretung (MAV) im Caritasverband Darmstadt e.V.

## Kirche als Arbeitgeber („Dritter Weg“)

Die Kirchen in Deutschland haben in einigen Bereichen des Arbeitsrechtes einen Sonderstatus. Der Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit dem Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung gibt den Kirchen (d.h. auch den zweit größten Arbeitgebern der BRD) das Recht, ihre Angelegenheiten „im Rahmen des für alle geltenden Gesetzes“ selbst zu regeln.

Dies gilt als Grundlage für den sog. „Dritten Weg“, den die Kirchen bei der Regelung des Arbeitsrechtes gehen. Auf diesem bewegen sich paritätisch besetzte Kommissionen (im Caritasbereich die Arbeitsrechtliche Kommission) und beschließen das Arbeitsvertragsrecht. Die Beschlüsse müssen vom Bischof in Kraft gesetzt werden (i.d.R. durch Veröffentlichung im kirchlichen Amtsblatt).

„Dritter Weg“ heißt konkret, dass darauf verzichtet wird, im Arbeitsrecht einseitige Regelungen durch den Dienstgeber zu treffen (Erster Weg) oder wie die Tarifvertragsparteien Tarifverträge zu schließen, die notfalls auch mit Streik erzwungen werden (Zweiter Weg). Arbeitskampf und Streikrecht ist im „Dritten Weg“ nicht möglich, da der Grundgedanke des „Dritten Weges“ die Dienstgemeinschaft ist.

Die Kirchen haben sich auf das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft festgelegt, welches die Arbeitsverhältnisse der Kirchen bzw. der kirchlichen Einrichtungen mit allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelt.

Das Wesentliche dieses Leitbildes wurde in einem Kirchengesetz festgelegt, welches die Deutsche Bischofskonferenz im September 1993 verabschiedet hat. Aufbauend auf „Der Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ wurde die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse geschaffen, in der die Prinzipien zur Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes festgelegt wurden.

(Die Grundordnung müsste Ihnen vom Dienstgeber zum Dienstantritt ausgehändigt worden sein!)

## Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und Grundgedanke „Dienstgemeinschaft“

Selbst für die betriebliche Mitbestimmung haben die Bischöfe einen kircheneigenen Weg eingeschlagen. Anstelle des weltlichen Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsgesetzes wurden in den Diözesen jeweils eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) als kirchliche Betriebsverfassung erlassen, in der die Mitbestimmung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelt ist. Die MAVO geht vom Grundgedanken der Dienstgemeinschaft aus, dessen Begründung („religiöse Dimension“) in der Präambel der MAVO festgehalten wurde.

Dienstgeber und Dienstnehmer bilden eine Dienstgemeinschaft, in der die MAV, orientiert an den Zielen der jeweiligen Einrichtung, die Interessen der Dienstnehmer zu vertreten hat.

Die Arbeitsbedingungen werden ähnlich wie in einem Tarifvertrag durch die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) bestimmt.

Maria Bedersdorfer

MAV-Vorsitzende  
Darmstadt, im September 2012  
(Amb. Fachdienste, Verwaltung, Sozialstationen)