

Frank Bsirske/Ellen Paschke/
Berno Schuckart-Witsch (Hrsg.)



Streiks in Gottes Häusern

Protest, Bewegung, Alternativen
in kirchlichen Betrieben

Frank Bsirske/Ellen Paschke/Berno Schuckart-Witsch (Hrsg.)
Streiks in Gottes Häusern

Frank Bsirske/Ellen Paschke/
Berno Schuckart-Witsch (Hrsg.)
Streiks in Gottes Häusern
Protest, Bewegung, Alternativen
in kirchlichen Betrieben

VSA: Verlag Hamburg

www.streikrecht-ist-grundrecht.de

www.vsa-verlag.de

Dank an Uta von Schrenk, die den Beitrag von Ellen Paschke und die Interviews mit Uwe Demitz, Frank Stahlhut, Holger Thomas und Alexander Wolter bearbeitet hat.

© VSA: Verlag 2013, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Titelfoto: Christian Jungeblodt (www.jungeblodt.com)

Druck und Buchbindarbeiten: Beltz Druckpartner GmbH & Co. KG, Hemsbach

ISBN 978-3-89965-553-7

Inhalt

Frank Bsirske Vorwort	7
Ellen Paschke Sich regen bringt Segen	9
Warum kirchliche Betriebe faire Tarifverträge brauchen	
Berno Schuckart-Witsch Warum in Gottes Häusern gestreikt wird	19
Kirchen missbrauchen Sonderrechte und das soziale Engagement ihrer Mitarbeiter_innen	
Norbert Wohlfahrt Die christlichen Wohlfahrtskonzerne	34
Anspruch und Wirklichkeit	
Hermann Lührs Vermiedene Aufklärung	49
Kontinuitäten des Begriffs »Dienstgemeinschaft«	
Hartmut Kreß Kirchen als Arbeitgeber	60
Probleme des Umgangs der Kirchen mit Grundrechten von Arbeitnehmern und von weiteren Betroffenen	
Georg Güttner-Mayer Katholische Kirche und Caritas	71
Eine gewerkschaftsfreie Zone?	
Erhard Schleitzer Ein einmaliger Arbeitgeberverband	78
Der VdDD – die große graue Eminenz im Diakonischen Werk	
Friedhelm Hengsbach SJ »Wir glauben an Gott, gegen den Arbeitgeber Kirche streiken wir«	82
Sozialethische Anfragen zur Fortsetzung eines Dritten Weges	

Peter Renneberg	
Druck auf Kirche und Diakonie – eine besondere Kampagne	95
Erfahrungen mit Streiks in Gottes Häusern	
»Wir bestreiken nicht Gott, sondern Wirtschaftsunternehmen«	109
»Es wird uns niemand helfen, wenn wir es nicht selbst tun«	112
»Mutiges Auftreten«	115
»Ein Unding«	118
Oliver Dilcher	
Erschließungskonzept Haustarifverhandlungen	121
Bedingungsgebundene Tarifarbeit	
Corinna Gekeler	
Christlich-loyaler Lebenswandel als Dienstpflicht	130
Kirchliches Arbeitsrecht diskriminiert	
Norbert Feulner/Monika Neht/Klaus-Peter Spohn-Logé	
Dialog statt Konfrontation	142
Chancen zur Neubestimmung des kirchlichen Arbeitsrechts	
Bernhard Baumann-Czichon	
Grundrecht auf Mitbestimmung	154
Defizite der kirchlichen Betriebsverfassung am Beispiel der evangelischen Kirche	
Jens M. Schubert	
Streikrecht als Grundrechtsverwirklichung	171
Fünf Leitsätze	
Franz Segbers	
Kein Streikrecht in den Kirchen?	184
Der kompensatorische Gehalt der Koalitionsfreiheit	
Anhang	
Beschluss ver.di Gewerkschaftskongress, September 2011	201
EKD: »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts«	204
Verband der Diözesen: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	206
Autor_innen	211
Abkürzungen	213

Frank Bsirske

Vorwort

Das Fundament des kirchlichen Sonderarbeitsrechts hat mächtige Risse bekommen. In der öffentlichen Wahrnehmung sowie in der medialen Berichterstattung gibt es mittlerweile viele Stimmen, die der arbeitsrechtlichen Sonderstellung der bundesdeutschen Kirchen wenig Positives abgewinnen können. Lediglich kirchennahe Juristen, konservative Politiker und natürlich die Spitzen der christlichen Kirchen halten tapfer an dem überkommenen Modell einer theologisch nicht zu begründenden Dienstgemeinschaft ohne Gewerkschaften als Tarifvertragspartner fest. Mitbestimmungsregeln, etwa wie im Betriebsverfassungsgesetz normiert, kennen kirchliche Regelungen nicht. Überkommene Loyalitätsregelungen mit freiheitseinschränkendem Charakter, besonders in katholischen Einrichtungen, empören immer wieder die Öffentlichkeit, wenn das Problem denn diese erreicht.

Überhaupt, die Kritik an vordemokratischen, autoritären Verhältnissen in den Einrichtungen der christlichen Kirche mit ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas reiht sich mittlerweile ein in diverse Ereignisse und Diskussionen zu tiefgehenden Problemlagen innerhalb der bundesdeutschen Amtskirchen. Beispielhaft sei hier nur die Entscheidung zweier katholischer Krankenhäuser genannt, einem Vergewaltigungsoffer die angemessene Hilfe zu verweigern.

Bekannt ist mittlerweile auch der Sachverhalt, dass besonders die Betriebe und großen Unternehmen der Diakonie und Caritas zu fast einhundert Prozent aus Steuermitteln finanziert werden. Es ist deshalb von großer Bedeutung, wenn das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 20. November 2012 zum Streikrecht bei kirchlichen Einrichtungen der Gewerkschaft ver.di nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz innerhalb der Kirchen ein autonomes Betätigungsrecht zugesprochen hat. Das BAG hat unter bestimmten Bedingungen ver.di eine Streikberechtigung zuerkannt. In ihrer schriftlichen Urteilsbegründung stellen die Richter_innen des Bundesarbeitsgerichtes allerdings im Grundsatz das Streikrecht für kirchliche Beschäftigte in Frage, indem das kirchliche Selbstordnungsrecht rechtsfehlerhaft über das Grundrecht auf Streik

nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gestellt wird. Dies wird verfassungsrechtlich zu überprüfen sein.

Entgelt und Arbeitsbedingungen vieler Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diakonischen und caritativen Betrieben haben sich in den letzten Jahren in vielen Fällen verschlechtert. ver.di ist von der überwiegenden Mehrheit der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie aufgefordert worden zu handeln. Dieser Aufgabe hat sich ver.di in den vergangenen Jahren mit Nachdruck angenommen. Steigende Mitgliederzahlen, hunderte Aktionen, stetig ansteigende Streikbereitschaft in kirchlichen Betrieben zeigen, wie wichtig das war. Weitere Aktionen und Streiks sind geplant. Auf der Tagesordnung steht nicht mehr und nicht weniger als der Abschied von einer arbeitsrechtlichen Sonderrolle der bundesdeutschen Kirchen, die auf der Welt einmalig ist.

Ellen Paschke

Sich regen bringt Segen

Warum kirchliche Betriebe faire Tarifverträge brauchen

Es war für mich ein historischer Tag, als die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschland (DW EKD) beschlossen haben, den arbeitsrechtlich fragwürdigen »Dritten Weg« der Kirche zu verlassen und gemeinsam mit ver.di für Tarifverträge in der Diakonie zu kämpfen. Ein Tag, an dem die deutschen Medien sensibel geworden sind für die unfairen Arbeitsbedingungen bei der Kirche. Ein Tag, an dem nun sämtliche Abgeordneten des Bundestages erfuhren, was der »Dritte Weg« im kirchlichen Arbeitsrecht ist. Und vor allem ein Tag, in dessen Verlauf sich immer mehr Beschäftigte bei Diakonie und Caritas trauten, von ihrem Grundrecht auf Streik Gebrauch zu machen und für bessere Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb zu kämpfen.

30 Jahre Erfahrung mit dem »Dritter Weg«

Dem offenen Konflikt zwischen dem kirchlichen Arbeitgeber und seinen Mitarbeitervertreter_innen vorausgegangen war eine zähe Verhandlungsrunde mit dem Diakonischen Werk, die zu keinerlei Ergebnis geführt hatte. Als sich dann noch der ehrenamtliche Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Zwangsschlichtung auf die Seite des Arbeitgebers stellte und der zuvor neu gegründete Arbeitgeberverband »Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland« (VdDD) einseitig eine Lohnerhöhung von 4% anbot, reichte es den Kolleg_innen: Sie wollten endlich runter vom so genannten Dritten Weg der Kirchen, der sie zu Bittstellern in Sachen Lohn degradierte. Sie wollten endlich auf Augenhöhe ihre Arbeits- und Lohnbedingungen aushandeln können – so wie es das Grundgesetz für alle anderen Arbeitnehmer_innen in deutschen Betrieben auch vorsieht.

Am 29. Oktober 2009 erklärten die Kolleg_innen daher auf einer ver.di-Tagung in Göttingen: »Wir haben nun 30 Jahre Erfahrung mit dem Dritten Weg. Das Ergebnis: Im Jahr 2009 werden in immer mehr Bereichen

der Diakonie Löhne unter dem Branchenniveau gezahlt. Seit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht mehr die in einem echten Interessenausgleich erstrittenen Tarifabschlüsse der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für den öffentlichen Dienst übernommen werden, wird der Dritte Weg der kollektiven Arbeitsrechtssetzung zunehmend fragwürdig. Für die Arbeitnehmervertreter_innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland ist der Dritte Weg bereits gescheitert, ebenso im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und in Hessen-Nassau.«

Und weiter: »Die Arbeitnehmerseite innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sieht auf Dauer keine Möglichkeiten mehr, durch Gespräche und Argumente ihre Positionen wirksam vertreten und durchsetzen zu können. Die diakonischen Arbeitgeber verstehen sich selbst als Unternehmensdiakonie. Sie haben einen eigenen Arbeitgeberverband gegründet. Diakonische Manager lagern zunehmend Arbeitsbereiche in diakoniefremde Tochterunternehmen aus und entziehen auf diese Weise immer mehr Beschäftigte dem Geltungsbereich der kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen. Sie verfolgen das Ziel, Löhne zu senken und die betriebliche Altersvorsorge zu kappen. Mit Hilfe der Sonderregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts verschaffen sie sich auf dem ›Sozialmarkt‹ Konkurrenzvorteile. Wir befürchten, dass diese Entwicklung sich fortsetzt.«

Die Arbeitnehmervertreter_innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen erklärten damals öffentlich: »Wir fordern die Arbeitgeber auf, jetzt den Umstieg vom Dritten Weg auf normale Tarifverhandlungen einzuleiten. Wir erwarten, dass die Arbeitgeber Gespräche und Tarifverhandlungen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aufnehmen. Wir verlangen, dass Beschäftigte nicht mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bedroht werden, wenn diese ihr Grundrecht auf Streik wahrnehmen.«

Damit war es an uns, die betroffenen Kolleg_innen in diakonischen Einrichtungen bei ihrem Kampf um faire Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Es folgte die Gründung einer Tarifkommission, die dann den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert hat – was dieser erwartungsgemäß ablehnte. Man beharrte, wie man es ja auch noch heute tut, auf seinem Selbstbestimmungsrecht im Rahmen des »Dritten Weges«

und auf der weiteren Anwendung der einseitig von der Kirche festgesetzten Arbeitsvertragsrichtlinien.

Unruhe im »Weinberg Gottes« wird größer

Das Grundrecht auf Streik wahrzunehmen war die kollektive Antwort der widerständigen Arbeitnehmervertreter_innen. Wir müssen uns erstreiken, dass der Arbeitgeber an den Verhandlungstisch kommt. Und das haben wir mit den Kolleg_innen getan. Erst in Bielefeld, dann in Hamburg und anderswo. Wenn man so will, waren diese ersten Streiks ein Aufschrei von Belegschaften, ihrem Arbeitgeber deutlich zu machen, dass im innerbetrieblichen Gefüge etwas gewaltig nicht mehr stimmt. Von arbeitsrechtlichem Konsens »im Weinberg Gottes«, wie Kirchenvertreter die Betriebe der Diakonie und Caritas nennen, konnte schon lange keine Sprache mehr sein.

Und was war die Antwort? Der Arbeitgeber hat uns als Gewerkschaft verklagt und zugleich seinen Beschäftigten das Grundrecht auf Streik untersagt. Der arbeitsrechtliche Konflikt mit der Diakonie, der uns im November 2012 bis vor das Bundesarbeitsgericht geführt hat, war also ein genuin innerkirchlicher Konflikt, keinesfalls einer von ver.di von außen injizierter Protest.

Die Unruhe im »Weinberg Gottes«, wie die »Göttinger Erklärung«¹ von 2009 ja auch ausführt, hat durchaus ihre Gründe: Der christliche Anspruch und die weltlichen Arbeitsbedingungen der deutschen kirchengebundenen Wohlfahrtskonzerne klaffen weit auseinander. Und hierbei darf man eines nicht vergessen: Diakonie und Caritas sind die größten Anbieter im Sozial- und Gesundheitsdienst in Deutschland. Gemeinsam beschäftigen sie fast eine Million Menschen in ihren Altenpflege- und Behinderteneinrichtungen, aber auch in ihren Kindertagesstätten und Krankenhäusern. Eine Arbeit, die sich im Übrigen weitgehend über Mittel der öffentlichen Hand, der Sozial- und Pflegekassen, finanziert.

¹ Auf einer ver.di-Fachtagung »Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen« am 29.10.2009 in Göttingen verabschiedeten Mitglieder Arbeitsrechtlicher Kommissionen in der Diakonie die Erklärung »Tarifverträge statt kollektives Betteln«.

Trotz des christlichen Anspruchs, in einer »Dienstgemeinschaft« tätig zu sein – ein Begriff, den ich übrigens für ausgesprochen antiquiert und vielleicht noch einer Ordensgemeinschaft angemessen halte –, arbeiten die Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen beileibe nicht alle zu den gleichen Bedingungen: Ein Großteil arbeitet nach den bundesweit geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Evangelischen Kirche Deutschlands (AVR EKD) oder der Katholischen Kirche (AVR Caritas). Etwa zwei Drittel der 452 000 Diakonie-Beschäftigten und auch ein Großteil der Caritas-Beschäftigten erhalten hierdurch Löhne, die bis zu 7% unterhalb des Niveaus des Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst liegen. Ursache hierfür ist, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien von Diakonie und Caritas seit Jahren de facto eingefroren sind. Oft genug wenden die kirchlichen Einrichtungen den »Dritten Weg« gar nicht mehr an, haben die Gremien auf Eis gelegt, lassen zugleich aber auch keine Tarifverhandlungen zu. Die Folge sind fehlende Reallohnanpassungen. Da kann man dann auch mal die Konkurrenz mit günstigeren Angeboten am Markt ausstechen.

Doch das harsche Wettbewerbsverhalten der kirchlichen Betriebe trifft nicht nur die mittleren Lohngruppen. Zunehmend werden Ausgründungen und Leiharbeit als Rationalisierungsinstrument genutzt. Sparmaßnahmen, die auf dem Rücken der schwächsten Arbeitnehmer_innen ausgetragen werden. Es sind vor allem die tariffreien Tochtergesellschaften der kirchlichen Betriebe, deren Mitarbeiter_innen in Notlagen geraten. Hierbei handelt es sich um die Servicegesellschaften, in denen Reinigung, Logistik und Küche versammelt sind. Jeder Arbeitgeber, der seinen Konzern so organisiert, nimmt wohl wissend in Kauf, dass die betroffenen Beschäftigten in prekären Verhältnissen leben.

Harsches Geschäftsgebaren für »tätige Nächstenliebe«

Tausende Mitarbeiter_innen der Diakonie sind in Leiharbeitsfirmen beschäftigt oder zu Bedingungen, die die Arbeitgeber einseitig arbeitsvertraglich festlegen. Damit verdienen sie 20-25% weniger als ihre Kolleg_innen, die in den ohnehin schalen »Genuss« der AVR kommen. Nicht sehr viel anders sieht es bei der Caritas aus, die nach ver.di-Schätzungen 450.000 bis über 500.000 Mitarbeiter_innen beschäftigt. Seit der Jahr-

tausendwende sind auch soziale Einrichtungen im katholischen Bereich zunehmend dazu übergegangen, den Service ihrer Betriebe in Tochtergesellschaften auszulagern. Diese Servicegesellschaften unterliegen dann nicht mehr den Arbeitsvertraglichen Richtlinien der Caritas, sondern wenden in der Regel gar keine Tarife oder aber den DGB-Tarif für Zeitarbeit sowie die Tarife der NGG oder IG BAU an. Hierbei wird ordentlich gespart: Alle diese Tarife liegen etwa 20% unterhalb des kirchen-internen Bezahlmodus. Wie viele Kolleg_innen bundesweit in katholischen Einrichtungen von diesem Outsourcing betroffen sind, können wir nicht sagen, da es keine offiziellen Zahlen dazu gibt. Es gibt bislang nur Schätzungen einzelner Diözesan-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen. Aufgrund dieser Expertise geht ver.di jedoch von einer flächendeckenden Geschäftskonstruktion aus.

Diakonie und Caritas haben sich also ökonomisch aufgestellt wie jeder andere Wohlfahrtsverband auch, und es interessiert sie überhaupt nicht, ob eine Reinigungskraft in einer ihrer Servicegesellschaften nur 6,50 Euro die Stunde verdient oder eine Frau, die in der Küche arbeitet, gar 5,40 Euro. Die kirchlichen Arbeitgeber wissen dabei ganz genau, dass sie ihre Arbeitnehmer_innen in Hartz IV und Altersarmut treiben.

Solch ein Geschäftsgebaren ist ein Widerspruch zum christlichen Anspruch des Arbeitgebers. Wer tätige Nächstenliebe propagiert und »Wir arbeiten alle im Weinberg Gottes«, der muss auch alle Arbeitnehmer_innen gleich behandeln. Wer auf der Existenz der christlichen »Dienstgemeinschaft« beharrt, der kann nicht nur den Ärzten, den Pastoren und vielleicht noch den Pflegekräften gute Löhne bieten, der muss auch die Mitarbeiter_innen in Küche und Reinigung gut entlohnen. Bei den weltlichen Arbeitgebern gelingt es uns immerhin zunehmend, Tarifverträge auch für die Servicegesellschaften abzuschließen. Aber im kirchlichen Bereich schaffen wir es kaum eine Reinigungskraft oder eine Küchenkraft auf den Mindestlohn von 8,50 Euro zu bringen, weil die Arbeitgeber sich hier verweigern.

Zum Beispiel wieder einmal der katholische Alexianer-Orden: Ein großes Krankenhaus des Ordens in Niedersachsen hat seine Servicebereiche ausgegliedert. ver.di organisiert den Betrieb, bildet einen Betriebsrat, eine Tarifkommission, fordert den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen auf. Und zunächst signalisiert dieser Zustimmung. Doch dann wird zurückgerudert und auf dem »Dritten Weg« beharrt. Nur:

Diesen wendet das Haus gar nicht an. Man hat sich dort einfach den schlechteren Tarifvertrag der NGG zu Eigen gemacht. Es ist aber ein Unterschied, ob ich in einem Krankenhaus in der Küche arbeite oder in einer Kneipe! Also haben die Beschäftigten der Servicegesellschaft gestreikt. Nach dem ersten Streik hat dieser katholische Orden die unbotmäßige Servicegesellschaft einfach aufgelöst. Die Kolleg_innen wurden formal gekündigt und auf andere Servicegesellschaften des Ordens verteilt, mussten fortan kilometerweit zur Arbeit fahren, weil sie im alten Haus nicht mehr eingesetzt wurden. Die Belegschaft war demoralisiert. Was hat das mit Nächstenliebe zu tun? Wo ist hier die Dienstgemeinschaft?

Mit dem Aussetzen des »Dritten Weges« deckeln die kirchlichen Arbeitgeber gewissermaßen die Löhne ihrer Mitarbeiter_innen. Und natürlich wirkt sich dies auch aus auf das Lohnniveau der gesamten Sozialbranche. Diakonie und Caritas sind zusammen schließlich der größte Arbeitgeber im Wohlfahrtsbereich. Das trifft auch die Arbeit von ver.di. In Hamburg zum Beispiel verhandelt ver.di mit Asklepios, einem großen privaten Krankenhauskonzern, über anständige Lohnsteigerungen. Aber wird das auch immer so bleiben, wenn die kirchliche Konkurrenz keine adäquaten Lohnsteigerungen zahlt? Irgendwann ist dann der weltliche Arbeitgeber nicht wettbewerbsfähig und stuft auch runter. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund der unterfinanzierten Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen in Deutschland. Entsprechend hoch ist der Druck auf die Löhne. Inzwischen wird ver.di von den weltlichen Arbeitgebern in Tarifverhandlungen vorgehalten, dass sie keine Tarifverträge mit den Kirchen aushandelt, aber zugleich von den Weltlichen ständig mehr fordert, während die Kirchen ihren Wettbewerbsvorteil ausnutzen.

Warum ein Tarifvertrag Soziale Dienste sein muss

ver.di hat – um die Branche zu befrieden – bereits vor zehn Jahren einen Tarifvertrag Soziale Dienste ins Gespräch gebracht. Um einen solchen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag umzusetzen, müssten alle Wohlfahrtsverbände – Diakonie, Caritas, Parität, AWO, DRK, SoVD – einen Arbeitgeberverband oder eine Tarifgemeinschaft gründen, um mit ver.di einen Tarifvertrag abzuschließen, der dann vom Tarifausschuss beim

Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden könnte. Dann müssten alle Arbeitgeber im sozialen Bereich diesen Tarifvertrag als Minimum anwenden. Das würde für die Beschäftigten und für die Patient_innen bedeuten, dass der Wettbewerb künftig nicht mehr über prekäre Arbeitsverhältnisse und niedrige Löhne, sondern über die Qualität erfolgt.

Ein solch allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wäre ein Segen für die gesamte Branche, um es mal christlich auszudrücken. Und ein solcher Tarifvertrag ist unser Ziel. Ein ehrgeiziges Ziel, denn um einen Tarifvertrag nach jetzigen gesetzlichen Regelungen für allgemeinverbindlich erklären lassen zu können, müssen 50% der Beschäftigten der Branche unter diesen Tarifvertrag fallen. Und da stehen Caritas und Diakonie, die größten Arbeitgeber in diesem Bereich, nun einmal als christliches Bollwerk gegen menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Es geht also nicht ohne die Kirchen. Und es ist an uns, sie zu überzeugen, dass es sinnvoll und auch in ihrem Interesse ist, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Sozialbranche in Deutschland durchzusetzen.

Und ich verstehe nicht, dass sie nicht verstehen: Der Druck erhöht sich immer mehr. In der ambulanten Pflege haben die privaten Anbieter schon einen Marktanteil von 67%, in der stationären Pflege sind es 33%. Die Privaten zahlen keine Tarife, können also entsprechend billiger ihre Leistungen anbieten. Und was machen die Kirchen in dieser Situation? Sie beteiligen sich zwar am »Bündnis für Pflege«, um von der Politik bessere Bedingungen in der Altenpflege sowohl für die Betroffenen als auch für die Beschäftigten zu fordern, aber zugleich verhindern sie Abhilfe auf der tariflichen Ebene, indem sie auf ihrem Selbstbestimmungsrecht beharren.

Ihren arbeitsrechtlichen Sonderweg leiten die Kirchen aus dem Grundgesetz ab, das ihnen das Recht auf Selbstbestimmung zusichert. ver.di bestreitet dieses Recht gar nicht, beharrt aber für die Arbeitsbedingungen auf dem Grundrecht auf Streik. Die langwierige Auseinandersetzung mit Diakonie und Caritas hat uns bis vor das Bundesarbeitsgericht in Leipzig geführt. Dennoch bin ich mir sicher, dass dieser Arbeitskampf, der derzeit in den kirchlichen Betrieben stattfindet, keinesfalls juristisch, sondern nur politisch gelöst werden kann.

Was das Bundesarbeitsgericht indes im November 2012 unter dem Vorsitz der Präsidentin Ingrid Schmidt zum Streikrecht in kirchlichen

Einrichtungen entschied, ist für uns ein voller Erfolg. Erstmals ist gerichtlich festgelegt, dass Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen Zugang haben und dort Mitglieder werben dürfen. Die Richterin hat die Revision abgewiesen, damit haben wir gewonnen (wir wären auch zum Bundesverfassungsgericht gegangen, um eine juristische Klärung des Konflikts zu erhalten).

Die Kirche hat in Bezug auf ihr Selbstbestimmungsrecht reichlich Auflagen vom BAG bekommen: Dass die AVR verbindlich sein müssen für alle Häuser, dass sie für ausgegliederte Bereiche gelten müssen, dass zur »Dienstgemeinschaft« auch Leiharbeiternehmer/innen gehören – zu all diesen Bestimmungen müssen jetzt Kirchengesetze geändert werden. Das wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Und solange können und dürfen wir streiken.

Ich begreife dieses Urteil als Einladung für uns, jetzt aktiv zu sein und für die Arbeitnehmer_innen in kirchlichen Betrieben gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Und offensichtlich hat dieses Urteil eine Aufbruchsstimmung bei den Beschäftigten in Diakonie und Caritas erzeugt. ver.di-Bezirke melden Beitritte mit der Begründung, dass ver.di jetzt ja ein Zugangsrecht zu kirchlichen Betrieben habe. Das Urteil hat den Beschäftigten dort die Angst genommen, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Selbstbestimmungsrecht und Tarifverträge passen zusammen ...

Das Urteil verpflichtet die Kirchen, Gewerkschaften in ihr arbeitsrechtliches Prozedere einzubinden. Doch bei Gesprächen mit Kirchenvertretern wird mir immer wieder deutlich, dass sie keinerlei Vorstellung davon haben, wie das gehen soll. Erst neulich hat mir ein hoher Kirchenvertreter aus Nordrhein-Westfalen vorgeschlagen, dass die Gewerkschaften ja die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionen beraten könnten. Das ist jenseits von Gut und Böse. Wir lassen uns in dieses arbeitsrechtliche System, das die Arbeitnehmerrechte fast einer Million Beschäftigter in Deutschland schmälert, nicht einbinden, ohne dass sich substantiell etwas ändert. Sobald die schriftliche Begründung des Urteils vorliegt, werden wir hierüber mit den Kirchen ins Gespräch kommen müssen.

Ich glaube, dass prinzipiell das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und Gewerkschaften sehr wohl zusammen passen. Man muss sich nur die katholische Soziallehre ansehen – deren Grundgedanke ja soziale Gerechtigkeit für jeden Menschen einfordert. Aber was das real existierende Arbeitsrecht der christlichen Kirchen in Deutschland anbelangt, glaube ich nicht, dass wir zu einem Kompromiss kommen werden. Wir wollen Tarifverträge mit den Kirchen abschließen. Der »Dritte Weg« ist nicht der unsere.

Das Urteil des BAG ist für mich insofern auch nicht das letzte Wort in der Sache. Wir werden natürlich Gespräche führen, aber unser Ziel ist klar: Wenn die Kirche sich weiter einem fairen Arbeitsrecht verweigert, dann werden wir uns organisieren müssen und weiter streiken, und dann wird es irgendwann entweder Tarifverträge oder einen weiteren Prozess geben.

Was den kirchlichen Arbeitgebern in dem ganzen Konflikt bis heute nicht verständlich zu machen ist: Tarifverhandlungen bedeuten nicht automatisch Streik. Streik ist die gewerkschaftliche ultima ratio. Vor dem Streik stehen immer die Verhandlungen und der Kompromiss. Wir stimmen jedes Jahr in unserem Fachbereich 3.000 Tarifverträge ab. Die werden beileibe nicht alle auf der Straße entschieden, sondern überwiegend in einer konsensorientierten Arbeitsatmosphäre am Tisch. Aber wahrscheinlich ist die Kirche hier immer noch auf die Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst fixiert, wo gestreikt werden muss, um etwas im Interesse der Beschäftigten durchsetzen zu können, und wo es auch gewisse Rituale gibt. Und selbst wenn ein Streik nötig wird, wird er selbst in sensiblen Bereichen eines Krankenhauses oder Pflegeheims dank Notdienstvereinbarungen sicher und verantwortungsvoll für die Patient_innen durchgeführt werden.

... wenn die Beschäftigten bei Diakonie und Caritas für ihre Interessen eintreten

Noch bemerke ich bei mancher Kollegin und manchem Kollegen in den kirchlichen Betrieben eine Haltung, wie sie früher bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vorherrschte: Als es noch den Bundesangestelltentarif (BAT) gab, genügte es, wenn die Müllabfuhr streikte, dann

bekamen durch den Flächentarifvertrag auch die Krankenschwester und der Altenpfleger mehr. Heute muss jede Berufsgruppe, teilweise jeder Betrieb für sich selbst kämpfen. So ist es auch bei den kirchlichen Beschäftigten. Bis 2006 wurden stets die Tarife des öffentlichen Dienstes, wenn auch mit Verzögerung, übernommen. Diese Zeiten sind vorbei.

Nun müssen wir das Bewusstsein dafür schaffen – und das gelingt uns immer mehr –, dass auch die Beschäftigten bei Diakonie und Caritas für ihre Interessen selbst kämpfen müssen. Und unsere Bemühungen haben ja Erfolg: In Niedersachsen hat ver.di erstmals einen Tarifabschluss mit einer kirchlichen Einrichtung ausgehandelt. Seit dem 1. Januar 2012 gilt am Evangelischen Krankenhaus in Oldenburg dieses Tarifwerk. Und natürlich hat dieser Abschluss Signalwirkung. Das war schon den aufgeregten Meldungen aus verschiedenen Diakonie-Gliederungen zu entnehmen. Das Management im Evangelischen Krankenhaus hat sachorientiert im Interesse der dortigen Beschäftigten gehandelt. Daran sollten sich andere Leitungsorgane der Diakonie ein Beispiel nehmen. Beispielhaft ist selbstverständlich auch die Belegschaft, die klar ihren Willen für einen Tarifvertrag mit Streiks und Aktionen ausgedrückt hat.

Die kirchlichen Beschäftigten, die 2009 mit ihrer »Göttinger Erklärung« den bereits jahrelang schwelenden Arbeitskonflikt in kirchlichen Betrieben öffentlich gemacht haben, werden nicht auf einen Tarifvertrag verzichten. Sie wollen nicht länger Arbeitnehmer_innen zweiter Klasse sein. Und sie erwarten von uns, dass wir diesen Weg gemeinsam mit ihnen weitergehen. Das werden wir tun.

Autor_innen

Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt in Bremen, Herausgeber und verantwortlicher Redakteur von »Arbeitsrecht und Kirche«, stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Uwe Demitz, Krankenpfleger intensiv und Geschäftsführer der Mitarbeitervertretung der Diakonischen Dienste Hannover.

Oliver Dilcher, Dr., ver.di Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

Norbert Feulner, Sozialsekretär beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der Evang.-Luth. Kirche in Bayern, zuständig für Öffentlichkeitsarbeit, Mitglied in der Fachkommission Kirchen, Diakonie und Caritas bei ver.di Bayern.

Corinna Gekeler, Dipl. Pol., arbeitet als freiberufliche Publizistin, Redakteurin, PR- und Kommunikationsberaterin in Berlin. Sie ist Medienpreisträgerin der Deutschen AIDS-Stiftung und Autorin des Buches »Loyal Dieben – Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co.« (Alibri Verlag).

Georg Güttner-Mayer, Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in der ver.di-Bundesverwaltung, zuständig für Kirchen, Rehabilitation und Behindertenhilfe.

Friedhelm Hengsbach SJ, Prof. Dr., war bis zu seiner Emeritierung 2005 Professor für Christliche Sozialwissenschaft bzw. Wirtschafts- und Gesellschaftsethik an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main, von 1992 bis 2006 leitete er das Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik.

Hartmut Kreß, Prof. Dr., Professor für Ethik in der Abteilung Sozialethik, Evangelisch-Theologische Fakultät, Universität Bonn. Schwerpunkte: Grundlagenfragen der Ethik, Medizin- und Bioethik, Ethik der Rechtsordnung/Rechtsethik.

Hermann Lührs, Dr. rer. soc., Promotion über Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Sozialsektor, seit 2001 Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD, Autor des Buches »Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen« (Nomos-Verlag 2010).

Monika Neht, Dipl. Soziologin, KDA der Evang.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Vorsitzende einer Mitarbeitervertretung und Mitglied im Vorstand

des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Nordkirche, ver.di-Mitglied.

Ellen Paschke, bis März 2013 Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

Peter Renneberg, Dr., Referent und Berater zu den Themen Tarifpolitik, Arbeitskampf, Organizing und Kampagnen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mitarbeiter bei ORKA: Organisierung und Kampagnen, Autor des Buches »Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf« (Aktualisierte Ausgabe VSA: Verlag 2013).

Erhard Schleitzer, AG MAV-Vorsitzender Diakonie Hessen-Nassau, Vorsitzender der ver.di-Bundesfachkommission Kirche, Diakonie, Caritas.

Jens M. Schubert, Prof. Dr., Leiter der Rechtsabteilung in der ver.di-Bundesverwaltung; apl. Professor für Arbeitsrecht und Europäisches Recht an der Leuphana Universität Lüneburg.

Berno Schuckart-Witsch, langjähriger Mitarbeitervertreter in der Diakonie Hamburg, seit 2011 Gewerkschaftssekretär in der ver.di-Bundesverwaltung, Projekt Kirchen, Fachbereich Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

Franz Segbers, Dr., Professor für Sozialethik, Universität Marburg, Promotion zum Dr. theol. zum Thema »Streik und Aussperrung sind nicht gleichzusetzen«, bis 2012 Referent für Arbeit, Ethik und Sozialpolitik im Diakonischen Werk Hessen und Nassau.

Klaus-Peter Spohn-Logé, Sozialsekretär beim KDA der Ev. Landeskirche in Baden, zuständig für den Bereich MAV-Schulungen, Mitglied im Vorstand ver.di FB 3 Bezirk Rhein-Neckar und in der Fachkommission Kirchen, Diakonie und Caritas Baden-Württemberg.

Frank Stahlhut, seit über 30 Jahren Anästhesiefachpfleger im Krankenhaus Bethel Bückeburg. Ehemaliges MAV-Mitglied und aktiver Streikposten.

Holger Thomas, Ergotherapeut und einer von vier Sprechern der ver.di-Betriebsgruppe am Evangelischen Krankenhaus Oldenburg zum Streikrecht für kirchliche Mitarbeiter_innen.

Norbert Wohlfahrt, Prof. Dr., Professor für Sozialmanagement an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe.

Alexander Wolter, Gesundheits- und Krankenpfleger mit Palliativzusatzausbildung und Mitarbeitervertreter im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg.