

# Streitschrift

100 Jahre Mitbestimmung  
und Tarifverträge

zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht

## Tarifverträge in kirchlichen Betrieben



Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

**ver.di**

# Impressum

## **Herausgeberin**

ver.di-Bundesverwaltung  
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

## **V.i.S.d.P.**

Sylvia Bühler

## **Bearbeitung**

Mario Gembus

## **Gestaltung**

werkzwei Detmold

## **Druck**

Druckerei Tiemann, Bielefeld

**3642-05-0919**

2., aktualisierte Auflage Februar 2020

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Interessenkonflikt, Spaltung, Tarifverträge und der kirchliche Sonderweg</b>	<b>6</b>
<b>Gegensätzliche Interessen – ausgeschaltet?</b>	<b>8</b>
<b>Chronik eines bröckelnden Sonderwegs</b>	<b>9</b>
<b>Beschäftigte haben ein Recht auf Tarifverträge</b>	<b>14</b>
<b>Beschäftigte – die Entscheider*innen</b>	<b>17</b>
<b>Verteilungsfragen sind Machtfragen</b>	<b>22</b>
<b>Gute Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung – eine Verteilungsfrage</b>	<b>26</b>
Beispiel Uniklinik Essen: Für mehr Personal und Entlastung	<b>27</b>
Beispiel Diakonie Mitteldeutschland: Ein Versuch von Aufwertung und Entlastung	<b>29</b>
<b>Tarifverträge in kirchlichen Betrieben</b>	<b>33</b>
<b>Für sprachliche Klarheit – Auflösung kirchlich gesetzter Begriffe</b>	<b>37</b>
Es gibt kein »Selbstbestimmungsrecht« der Kirchen	<b>37</b>
Spaltungsversuche mit Hilfe der historisch belasteten »Dienstgemeinschaft«	<b>39</b>
Es gibt keinen »Dritten Weg«	<b>41</b>
Arbeitsbedingungen regeln: »Konsensprinzip« ohne Augenhöhe	<b>44</b>
Schlichtungsverfahren: Ohne »Konsens« bleibt noch Zwang	<b>46</b>
Arbeitsvertragsrichtlinien haben keine Flächenwirkung	<b>48</b>
Systemstützend: Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen	<b>50</b>
»Kirchengemäße Tarifverträge«: Einschränkung gewerkschaftlicher Rechte durch Kirchenrecht	<b>53</b>
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>56</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>62</b>

## Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die eigenen Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzugestalten, das ist in Deutschland seit rund 100 Jahren möglich, seit 70 Jahren ist dieses Recht auch im Grundgesetz und im Tarifvertragsgesetz verankert. Arbeitgeber und Gewerkschaften verhandeln Tarifverträge, deren Inhalte wie Gesetze wirken. Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut. Ganz egal, ob sie bei einem konfessionellen, einem anderen freigemeinnützigen, einem öffentlichen oder privaten Träger arbeiten: Den Schutz eines Tarifvertrags haben alle Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen verdient.

70 Jahre Tarifvertragsgesetz sind ein guter Anlass, sich in dieser »Streitschrift« mit einem anderen, dem kirchlichen Weg zur Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen zu befassen. Seit 1919 haben die Kirchen das verfassungsmäßige Recht, ihre Angelegenheiten innerhalb der für alle geltenden Gesetze selbst zu verwalten und zu ordnen. Und seit 1949 nutzen sie dieses Recht dafür aus, ein eigenes Arbeitsrecht zu schaffen und Gewerkschaften auszuschließen. Bis dahin galten Tarifverträge auch für kirchliche Einrichtungen. In der »Streitschrift« beschreiben wir, wie Tarifverträge unter Beteiligung der Beschäftigten zustande kommen und entzaubern einige Kernbegriffe der vermeintlich kirchlichen Besonderheiten.

Noch wollen die Kirchen selbst den Rahmen festlegen, in dem sich ihre Beschäftigten bewegen dürfen. Sie sprechen ihnen Grundrechte ab, wie etwa das Recht auf Streik. Seit dem Einzug des wirtschaftlichen Wettbewerbs im Gesundheits- und Sozialwesen wird immer offensichtlicher, dass es natürlich auch bei kirchlichen Einrichtungen unterschiedliche Interessen bei Arbeitgebern und Belegschaften gibt. Doch transparente Verhandlungen auf Augenhöhe soll es weiterhin nicht geben.

Beschäftigte der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas müssen genauso ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen mitgestalten

können, wie Kolleginnen und Kollegen bei weltlichen Trägern. Ihnen dürfen keine Grundrechte vorenthalten werden. Schließlich sind sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und keine Ordensbrüder und -schwestern. Zuletzt haben auch das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht bestätigt: es gibt keine Einschränkungen für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben in Bezug auf gewerkschaftliche Betätigung.

Die Hofphotografen, Berlin



Sylvia Bühler, Mitglied  
im ver.di-Bundesvorstand

Man kann den Kirchen nur raten, ihre längst überholte Sonderrolle endlich aus freien Stücken aufzugeben. Bevor es die Gerichte scheinweise tun. Als zweitgrößter Arbeitgeber in Deutschland wäre das ein wichtiges Signal. Wir stehen an der Seite der kirchlich Beschäftigten, die ihre Rechte einfordern und ihre Arbeitsbedingungen mitbestimmen wollen.

Herzliche Grüße

Sylvia Bühler

# Interessenkonflikt, Spaltung, Tarifverträge und der kirchliche Sonderweg

Seit nunmehr **100 Jahren** werden Löhne und Arbeitsbedingungen in Deutschland durch Tarifverträge geregelt. Für Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfüllen sie eine wichtige Funktion. Sie entstehen durch kollektives Handeln von abhängig Beschäftigten, die sich in ihrer Gewerkschaft zusammenschließen, um ihre strukturelle Unterlegenheit gegenüber den Arbeitgebern auszugleichen. Bundesweit gibt es über alle Branchen hinweg 77.316<sup>1</sup> gültige Tarifverträge. Im Zuständigkeitsbereich von ver.di sind es 14.281, von denen 3.061 für das Gesundheits- und Sozialwesen abgeschlossen wurden<sup>2</sup> – darunter auch für kirchliche Einrichtungen. Die hohe Zahl von Tarifverträgen im Gesundheits- und Sozialwesen verdeutlicht zwei Dinge: Einerseits hat die Öffnung dieses Sektors für kommerzielle Interessen in den vergangenen 25 Jahren eine Erosion der Flächentarifverträge zur Folge gehabt. Tarifbindung konnte zunehmend nur durch regionale, Konzern- oder Haustarifverträge hergestellt werden. Andererseits zeigt die Entwicklung, dass Beschäftigte der

Tarifflicht ihrer Arbeitgeber nicht hilflos ausgeliefert sind. Als Teil einer starken Gewerkschaft können sie solidarisch gute Lohn- und Arbeitsbedingungen durchsetzen – wenn nötig, mit Hilfe von Streiks. In kirchlichen Betrieben agieren Arbeitgeber mittlerweile wie andere Träger und verschlechtern Löhne und Arbeitsbedingungen, um in der politisch gewollten Konkurrenz innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens bestehen zu können. Dennoch ignorieren und verschleiern sie größtenteils den Interessenkonflikt zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern. Sie bemühen Begriffe wie die sogenannte Dienstgemeinschaft, um Beschäftigte in einen theologisch hergeleiteten Betriebsfrieden zu zwingen. So wird der kirchliche Sonderstatus im Arbeitsrecht zu einem (Wettbewerbs-)Vorteil, der darauf fußt, Beschäftigten grundlegende Rechte streitig zu machen.

Die vorliegende Streitschrift befasst sich mit Tarifverträgen, die auch für kirchliche Betriebe ein normales Mittel sind, um Lohn-

und Arbeitsbedingungen zu regeln. Im Fokus steht die Rolle der Beschäftigten als Entscheider\*innen. Sie können ihre Arbeitsbedingungen maßgeblich mitbestimmen – wenn sie sich zusammenschließen, sich gewerkschaftlich organisieren. Einem kritischen Blick wird die vor nunmehr 70 Jahren durch die Kirchen etablierte arbeitsrechtliche Nebenrechtsordnung unterzogen. Sie ist nicht in der Lage, kollektiv wirksame Regelungen hervorzubringen und spricht Beschäftigten sogar Grundrechte ab. Anhand ausgewählter Begriffe zeigen wir auf, wie verklärend und irreführend die diesbezüglichen Kirchengesetze sind. Eine weitere Streitschrift beschäftigt sich anlässlich ihres 100-jährigen Bestehens mit der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen.

Eine dritte Streitschrift wagt einen Blick in die Zukunft und befasst sich mit dem nahenden Ende des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht. Die Streitschriften sollen auf Widersprüchliches und offene Fragen hinweisen, zuspitzen und zur Diskussion anregen. Sie sind keine offiziellen Beschlüsse von ver.di.



# Gegensätzliche Interessen – ausgeschaltet?

Tarifverträge sind grundsätzlich auch für kirchliche Einrichtungen das Mittel, mit dem Arbeitsbedingungen wirksam kollektiv vereinbart werden können. Allerdings ist das heute in der öffentlichen Wahrnehmung in den Hintergrund getreten. Teilweise bekannt ist, dass Kirchen einen eigenen Weg haben. Ganz so, als sei hier alles anders, als sei der klassische Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern in kirchlichen Betrieben nicht vorhanden. Woher kommt das? Die Kirchen pochen auch im 21. Jahrhundert auf ihr Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht im Rahmen der für alle geltenden Gesetze, das ihnen in der Weimarer Reichsverfassung zugestanden wurde (siehe Kapitel: Es gibt kein »Selbstbestimmungsrecht« der Kirchen). Sie führen es als die maßgebliche Grundlage an, um eine kirchliche Nebenrechtsordnung beim Arbeitsrecht herleiten und rechtfertigen zu können. Zwar wurde das höchstrichterlich mehrfach in verschiedenen Auseinandersetzungen anerkannt, insofern ist es unter anderem verfassungsrechtlich begründet. Doch es gibt gut begründete juristische Gegenpositionen. Zudem bleibt ein zentraler Fakt: Ihre Rechte sind bereits seit 1919 durch die

Weimarer Reichsverfassung verbrieft, die Kirchen sind jedoch (erst) mit der Verabschiedung des Tarifvertragsgesetzes und des Grundgesetzes 1949 ausgeschaltet und haben ein eigenes, durch sie selbst gesetztes Arbeitsrecht geschaffen. Tarifverträge galten zwischen 1919 bis zur Machtergreifung durch die Nazis 1933 auch für kirchliche Einrichtungen, inklusive aller damit verbundenen Rechte für Beschäftigte. So fanden in den 1920er Jahren zum Beispiel Streiks in Friedhofsbetrieben statt.<sup>3</sup> Das Ziel eines kircheneigenen Weges in heutiger Form liegt auf der Hand: Unabhängige Interessenvertretungen, zum Beispiel Gewerkschaften, werden als »Störfaktoren« angesehen und sollen strukturell von den Beschäftigten ferngehalten werden (siehe Kapitel: Spaltungsversuche mit Hilfe der historisch belasteten »Dienstgemeinschaft«). Ein Großteil der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände regelt Löhne und Arbeitsbedingungen in einem kircheneigenen Weg, unter Ausklammerung grundlegender Rechte der eigenen Beschäftigten. Doch dem notwendigen Ausgleich widerstreitender Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern mit gewerkschaftlichen Mitteln wird das nicht gerecht.



# Chronik eines bröckelnden Sonderwegs

Über Jahrzehnte setzten die Kirchen nach der Einführung des Tarifvertragsgesetzes 1949 Arbeitsbedingungen per Einzelvertrag fest. Es gab schlicht keine kollektive Art der Festschreibung von Arbeitsbedingungen, wie es in nicht-kirchlichen Betrieben zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften üblich ist. Erst in den 1970er Jahren schufen die Kirchen sich selbst das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf kirchenrechtlicher Grundlage, wie es heute bekannt ist. Inhaltlich übernahmen sie darin im Wesentlichen sowohl für ihre verfasst-kirchlichen Bereiche als auch in den Wohlfahrtsunternehmen die tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes.

Es wirkt absurd: Die Kirchen schufen ein eigenes Arbeitsrecht, um dann die Regelungen abzuschreiben, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt wurden. Allerdings um den Preis, dass sie ihren Beschäftigten Grundrechte vorenthielten, zum Beispiel das Streikrecht. Dieses Vorgehen hat insoweit getragen, als dass bis in die 1990er Jahre hinein nur eine geringe Konfliktbereitschaft bei den Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen vor-

handen schien. Doch seit Mitte der 1990er Jahre politisch der Weg in die »Vermarktlichung« des Gesundheits- und Sozialwesens geebnet wurde, geraten die Wohlfahrtsunternehmen zunehmend unter wirtschaftlichen Druck renditegetriebener Anbieter. In der Folge sahen sich die Arbeitnehmervertreter\*innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit Kürzungsplänen der Arbeitgeber konfrontiert. Zudem reagierten die kirchlichen Arbeitgeber mit Methoden, wie sie auch kommerzielle Firmen nutzen: Ausgründungen von Arbeitsbereichen, um Tariffucht zu betreiben, Ausweitung von befristeter Arbeit und verstärkter Einsatz von Leiharbeit, Unternehmensfusionen, Konzernbildungen und anderes mehr.

Insbesondere im diakonischen Bereich hat das zu wachsenden Protesten geführt – auch gegen das kircheneigene System zur Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen (siehe Kapitel: Arbeitsbedingungen regeln: »Konsensprinzip« ohne Augenhöhe). Es kam auch zu Streiks, deren Rechtmäßigkeit sowohl vom Bundesarbeitsgericht als auch vom Bundesverfassungsgericht bestätigt wurde.<sup>4</sup>

Der Interessengegensatz zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern in kirchlichen Wohlfahrtsunternehmen ist so präsent wie nie zuvor, dennoch ignorieren die Kirchen diesen Fakt. Wie sonst ist es zu erklären, dass sie nach wie vor an ihrem System zur Aushandlung von Arbeitsvertragsrichtlinien festhalten, die den Charakter allgemeiner Geschäftsbedingungen haben und weder kollektiv rechtsverbindlich sind noch eine nachweisliche Flächenwirkung haben, ja

sogar Grundrechte ihrer Beschäftigte ausschließen? Der Widerstand unter den Beschäftigten dagegen wächst (siehe Kapitel: Tarifverträge in kirchlichen Betrieben).

Die folgende Chronik zeigt die Entwicklung kollektiver Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen in den vergangenen 100 Jahren mit dem Fokus auf kirchliche Einrichtungen.

#### Abb.1 **Chronik der Arbeitsrechtssetzung mit kollektivem Bezug<sup>5</sup>** (staatlicher und kirchlicher Bereich)

<b>1918</b>	Wenige Tage nach Ausbruch der Novemberrevolution schließen Arbeitgeber und Gewerkschaften das Stinnes-Legien-Abkommen: In 13 Punkten werden erstmals Gewerkschaften von Arbeitgebern in Deutschland als »berufene Vertretungen der Arbeiterschaft« anerkannt, jegliche Einschränkung der Koalitionsfreiheit wird ausgeschlossen (alle Arbeitnehmer*innen haben das Recht, sich Gewerkschaften anzuschließen und zu streiken) und es wird vereinbart, dass Arbeitsbedingungen für ein Gewerbe in »Kollektivvereinbarungen« (Tarifverträgen) festzulegen sind; es gibt keine Ausnahmen für kirchliche Einrichtungen.
<b>1920er</b>	Streiks unter anderem auf kirchlichen Friedhöfen
<b>ab 1936</b>	Die in Caritas und Innerer Mission geltenden Tarifverträge werden durch so genannte Tarifordnungen ersetzt; sie gelten nicht unmittelbar, sondern werden durch Beschlüsse der Leitungsorgane der Kirchen in Kraft gesetzt; in den Präambeln wird der Begriff »Dienstgemeinschaft« aufgenommen, analog dem »Gesetze zur Ordnung nationaler Arbeit« der Nationalsozialisten von 1934; damit wird der Bezug zum nationalsozialistischen Konstrukt der Betriebsgemeinschaft und Führer-/Gefolgschaftsprinzip bzw. der damit verbundenen Ausschaltung unabhängiger Interessenvertretungen, zum Beispiel der Gewerkschaften, nachvollzogen.
<b>ab 1945</b>	Kirchen lösen sich nicht vom geschichtlich belasteten Begriff der »Dienstgemeinschaft«, der in Tarifordnungen weiter verwendet und für den lediglich ein neuer Bezugsrahmen eingeführt wird: »Dienen« wird ab sofort in den religiösen Auftrag der Kirchen eingebunden.

1949	Verabschiedung des Tarifvertragsgesetzes: Rat der EKD beschließt 1949 eine »Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst«. Die Kirchen umgehen so Verhandlungen mit Gewerkschaften und lehnen diese als unabhängige Verhandlungsführer in ihrem Bereich ab; Ablösung der Tarifordnungen durch Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in kirchlichen Wohlfahrtsverbänden; Verabschiedung des Grundgesetzes: Kirchen erhalten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht im Rahmen der für alle geltenden Gesetze (gem. Art. 140 i.V.m. 137 WRV); Durchsetzung des kirchlichen Sonderwegs mit dem Hauptargument der deutschen Teilung: Westdeutschland solle Kirchen aufwerten, um so indirekt die Durchgriffe des sozialistischen ostdeutschen Staates ins Unrecht zu setzen; es folgt in den kommenden Jahrzehnten eine Verselbständigung des kirchlichen Sonderstatus' im Arbeitsrecht.
ab 1949	Kirchen bestimmen Arbeitsrecht ausschließlich über den »Ersten Weg«: Arbeitgeber diktieren die Arbeitsbedingungen in Arbeitsverträgen.
1960er	Bildung erster Arbeitsrechtlicher Kommissionen in der verfassten evangelischen Kirche; einzelne Kommissionen sind paritätisch besetzt; sie haben bislang eher koordinierende Funktionen für die Arbeitgeber; Arbeitnehmervertreter*innen in den Kommissionen werden durch Leitungsorgane berufen und sind zudem nicht überall in gleicher Anzahl wie die Arbeitgeber vertreten; die Kommissionen sind eher Beratungsinstanzen, Beschlusskompetenz liegt bei Kirchenleitungen (»Erster Weg«).
1979	Erster Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ötv und der Nordelbischen Kirche mit befristeter Friedenspflicht (damals: Kirchlicher Angestelltentarifvertrag – KAT)
1990er	Veränderung der politischen Rahmenbedingungen: Neoliberale Politik sorgt für die Öffnung des Gesundheits- und Sozialsektors für private Profitinteressen; Abbau von Sozialleistungen, Beseitigung des Selbstkostendeckungsprinzips; Wohlfahrtsverbände geraten unter wirtschaftlichen Druck.
ab 1998	Verband der kirchlichen Mitarbeiter (vkm) arbeitet als einzige Vertretung der Arbeitnehmer*innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD mit; sie tagt geheim; es folgen die ersten Beschlüsse über Absenkungen gegenüber dem bisher umgesetzten Bundesangestelltentarifvertrag – kirchliche Fassung (BAT-KF); neu: Notlagenregelungen werden ermöglicht, die zum Beispiel die Absenkung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds zulassen; Absenkung unterer Lohngruppen um bis zu 30 Prozent.
ab 2001	Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) dominiert mit Kürzungspolitik die Agenda der Arbeitsrechtlichen Kommission; VdDD wird Mitglied in der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), was als ein klares Bekenntnis zum Selbstverständnis als Arbeitgeberverband mit vorrangig marktwirtschaftlicher Orientierung gewertet werden kann; Der Verband korrigiert das Jahre später durch seinen Austritt aus der BDA
2002	ver.di schließt Tarifvertrag mit einigen diakonischen Unternehmen in Hamburg und Schleswig-Holstein (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie – KTD)

ab 2004	Arbeitnehmerseite stellt Arbeit in Arbeitsrechtlicher Kommission der EKD befristet ein, da es seit Jahren keine Entgelterhöhungen gab; betriebliche Aktionen, Demonstrationen folgen.
2005	Kirchenkonferenz der EKD fordert Senkung der Personalkosten um fünf Prozent gegenüber dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD); Arbeitgeber verstehen sich selbst als Unternehmensdiakonie, legen keinen Wert mehr auf Interessenausgleich.
ab 2007	Erstmals seit Gründung der BRD Warnstreiks in kirchlichen Einrichtungen (Diakonie Württemberg)
2009	Streiks in diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg; Arbeitnehmervertretungen in Arbeitsrechtlicher Kommission der EKD und fast allen regionalen Kommissionen beschließen Göttinger Erklärung »Tarifverträge statt kollektives Betteln«; Sie erklären das Scheitern des sogenannten Dritten Weges und fordern die Arbeitgeber auf, mit ver.di Tarifverhandlungen aufzunehmen
2010	Arbeitnehmerseite in Arbeitsrechtlicher Kommission der EKD verhindert bei zwei Wahlterminen die Wahl der neuen Kommission; Es folgt die Änderung der Wahlordnung durch die Diakonische Konferenz, wonach Mitglieder aus Verbänden und Gesamtausschüsse bzw. Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen nur noch wählbar sind, wenn sie vorher erklären, dass sie im sogenannten Dritten Weg mitarbeiten; Bei der folgenden Wahlversammlung für die Kommission werden die Unterzeichner*innen der Göttinger Erklärung unter der Androhung, die Polizei zu rufen, draußen gehalten; In der Folge entsteht die »Kommission der Willigen«, unter anderen mit einzelnen Landesverbänden des Marburger Bundes und drei regionalen Mitarbeiterverbänden; die Mehrheit der Gewählten fällt selbst nicht einmal unter die Geltung der AVR.
2011	1.500 Arbeitnehmer*innen demonstrieren zur EKD-Synode für Tarifverträge und Streikrecht; Synode reagiert mit »Magdeburger Kundgebung«, die allgemein mehr Rechte für die Mitarbeitervertretung verlangt; trotz Protesten beschließt die Synode ein Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG), das den kirchengesetzlichen Rahmen der Arbeitsrechtsetzung in EKD und Diakonie bilden soll; Es beinhaltet den Ausschluss von Streiks, neue Beschlussmöglichkeiten der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und die Zwangsschlichtung bei Fernbleiben einer Seite der Kommission; aus dem Mitwirkungsrecht wird eine Mitwirkungspflicht für die Arbeitnehmerseite.
2012	Ausgehend von den Streiks 2009 urteilt das Bundesarbeitsgericht (BAG): Streiks in kirchlichen Einrichtungen sind zulässig und das gewerkschaftliche Zutrittsrecht ist zu gewährleisten (letzteres wurde bisher wiederholt durch die Kirchen vor Gericht in Frage gestellt); nur wenn Gewerkschaften »angemessen« am kirchenrechtlichen Weg beteiligt werden, könnte eventuell ein Streikverbot zutreffen; Das BAG stellt jedoch nicht fest, was unter »angemessen« zu verstehen ist und ob eines der beiden Grundrechte, Art. 9 (3) (Koalitionsfreiheit), gegenüber Art. 140 GG (Selbstordnungsrecht von Religionsgemeinschaften) höher zu bewerten ist; ver.di zieht vor das Bundesverfassungsgericht (siehe 2015).

2013	EKD-Synode regelt per Kirchenrecht, dass neben dem so genannten Dritten Weg auch Tarifverhandlungen möglich sind, allerdings mit absoluter Friedenspflicht und verbindlicher Schlichtung (Zwangsschlichtung); Anlass sind anhaltende Proteste, die Übergabe von 17.000 Unterschriften und das BAG-Urteil von 2012 zum Streikrecht.
2014	ver.di schließt mit dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen einen Tarifvertrag für rund 38.000 Beschäftigte ab (TV DN).
2015	Bundesverfassungsgericht nimmt die Beschwerde von ver.di gegen die Urteilsbegründung des BAG aus 2012 nicht an; In der Erläuterung wird ver.di jedoch Recht gegeben: Das BAG hatte keinerlei Einschränkungen bzgl. des Streikrechts vorgenommen, insofern gibt es keinen zulässigen Grund für die von ver.di erhobene Verfassungsbeschwerde; Fazit: Kirchliche Beschäftigte haben alle Rechte und keine Einschränkungen. Als Reaktion auf die neue Rechtslage erlassen der Verband der Diözesen Deutschlands und die Deutsche Bischofskonferenz eine »reformierte« Grundordnung für die Arbeitsverhältnisse in der katholischen Kirche und der Caritas. Mit der Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts nach Art. 140 GG. sichern sie ihre Privilegien.
2017	Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland steht vor der Auflösung, einjährige Blockade der Arbeitnehmervertreter*innen wegen dramatischer Absenkungsvorhaben der diakonischen Arbeitgeber; ver.di skandalisiert die Vorhaben; Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und ver.di verabschieden das »Berliner Manifest« mit der Forderung nach Tarifverträgen; es wird der Diakonie Deutschland und dem VdDD überreicht; Im Rahmen der Bewegung für mehr Personal und Entlastung von ver.di streiken erstmals Beschäftigte einer katholischen Klinik im Saarland.
2018	Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland wird nach Blockade neu gebildet; Die Gewerkschaften werden gemäß der Anforderungen aus dem BAG-Urteil von 2012 aufgefordert, sich zu beteiligen; ver.di lehnt das ab, regionale Gliederungen des Marburger Bunds und des vkm wirken hingegen mit.

Eigene Darstellung, ohne Anspruch auf Vollständigkeit

# Beschäftigte haben ein Recht auf Tarifverträge

Die Grundlage für Tarifverträge in Deutschland bildet das Tarifvertragsgesetz, das 2019 seinen 70. Geburtstag feiert. Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden geschlossen. Sie regeln gegenseitige Rechte und Pflichten über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, ebenso betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.<sup>6</sup> Sie konkretisieren und verbessern gesetzliche Regelungen und können auch erstmals Regelungen schaffen, wenn es noch keine gesetzlichen gibt. Ein Beispiel dafür ist die Einführung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die zunächst per Tarifvertrag durchgesetzt und später gesetzlich fixiert wurde. Übliche Inhalte von Tarifverträgen sind die Höhe der Arbeitsentgelte bzw. Ausbildungsvergütungen, deren Struktur, die Länge des Erholungsurlaubs, die wöchentliche Arbeitszeit, Jahressonderzahlungen und vieles mehr. In den Tarifverträgen des Gesundheits- und Sozialwesens spielen zudem Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie Zusatzurlaubstage für Nachtarbeit eine wichtige Rolle. Diese können auch ein Schutz bei Rationalisierungsmaßnahmen bzw. in Notlagen sein oder Regelungen zur Ausbildungsqualität enthalten, zum Beispiel den Anspruch auf

eine strukturierte Praxisanleitung in der Pflege. Ebenso können Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz oder zur beruflichen Qualifizierung tariflich festgeschrieben werden. Tarifverträge sind also sowohl ein vielfältig einsetzbares als auch wirksames Instrument, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Die Inhalte von Tarifverträgen wirken als Rechtsnormen. Was sonst dem Gesetzgeber vorbehalten ist, wird in Bezug auf Lohn- und Arbeitsbedingungen in die Hände der Gewerkschaften und Arbeitgeber gelegt (Tarifautonomie). Die in ihrer Gewerkschaft organisierten Beschäftigten tragen durch diese »Normsetzungsbefugnis«<sup>7</sup> somit eine hohe Verantwortung und üben gleichzeitig ein hohes kollektives, demokratisches Gut aus. Sie bestimmen maßgeblich mit, wie ihre Arbeitsleistung vergütet und ihre Arbeitsbedingungen ausgestaltet werden (siehe Kapitel: Beschäftigte – die Entscheider\*innen). Die Regelungen im Tarifvertrag gelten wie ein Gesetz unmittelbar und zwingend.<sup>8</sup> Die Beschäftigten haben demnach gegenüber ihrem Arbeitgeber rechtliche Ansprüche auf das, was im Tarifvertrag festgelegt ist, sofern sie Mitglied der Gewerkschaft sind. Die Inhalte des Tarifvertrags gelten für alle,

Abb. 2 Vergleich tarifvertragliche<sup>9</sup> und gesetzliche Regelungen (Beispiele)

Regelungsinhalt	Tarifvertrag	Gesetz
Wöchentliche Arbeitszeit	38,5 Stunden	48 bis 60 Stunden bei 6 Monaten Ausgleichszeitraum
Tägliche Arbeitszeit (5-Tage-Woche)	7,7 Stunden	8 Stunden. Bis zu 10 Stunden, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten durchschnittlich 8 Stunden nicht überschritten werden
Urlaubstage	30 Tage = 6 Wochen (5-Tage-Woche)	20 Tage = 4 Wochen (5-Tage-Woche)
Jahressonderzahlung	Je nach Entgeltgruppe bis zu rund 80 Prozent eines durchschnittlichen monatlichen Entgelts	Keine Regelung
Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit	bis zu 5 Tage	Keine Regelung
Zuschlag für Nachtarbeit	20 Prozent des Stundenentgelts je geleisteter Stunde	Keine Regelung

Quelle: eigene Darstellung

somit wirken sie kollektiv. Anders ist es bei kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Diese gelten nur insoweit, wie im einzelnen Arbeitsvertrag auf sie Bezug genommen wird. Der Arbeitgeber kann in den Einzelverträgen zu Ungunsten der Beschäftigten von den AVR abweichen. Deshalb sind Arbeitsvertragsrichtlinien nicht mit Tarifverträgen vergleichbar (siehe Kapitel: Es gibt

keinen »Dritten Weg«). Außerdem können Beschäftigte nicht auf einzelne Regelungen aus dem Tarifvertrag verzichten, was eine wesentliche Schutzfunktion darstellt. Anderenfalls könnten Arbeitgeber Beschäftigte zum Beispiel im Bewerbungsgespräch unter Druck setzen und so die kollektive Wirkung des Tarifvertrags aushebeln.

Da die Gewerkschaft als Tarifvertragspartei für die organisierten Beschäftigten fungiert, besteht ein enger Zusammenhang zum Grundrecht auf Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Beschäftigte haben das Recht – es besteht kein Zwang – sich freiwillig in einer Gewerkschaft zusammenschließen. Es handelt sich somit um ein (Grund-)

Recht, das vor allem davon lebt, aktiv ausgeübt zu werden. Tarifverträge können nur entstehen, wenn es in Gewerkschaften organisierte Beschäftigte gibt. Deshalb gelten Tarifverträge auch ausschließlich für die Mitglieder der Gewerkschaft, die den Vertrag abschließt.<sup>10</sup>

Die Kirchen verklären diese Voraussetzung als »Demokratiedefizit«. Richtig ist jedoch, dass die Mitglieder und deren Engagement den Gewerkschaften überhaupt erst das Mandat geben, Tarifverträge zu verhandeln und (abhängig vom Verhandlungsergebnis!) abzuschließen. Das ist kein Defizit, sondern ein deutliches Ja zu demokratischer und selbstbestimmter Beteiligung. Ganz anders als im kirchenrechtlichen Weg, der bei Nichteinigung ein Ergebnis erzwingt – unabhängig vom Willen der Verhandlungspartner und der Beschäftigten (siehe Kapitel: Schlichtungsverfahren: Ohne »Konsens« bleibt noch Zwang).

In der Praxis wenden Arbeitgeber Tarifverträge allerdings in der Regel von sich aus nicht ausschließlich auf Gewerkschaftsmitglieder an, sondern auf alle Beschäftigten. Ein aus Arbeitgebersicht nachvollziehbares Kalkül. Denn würde der Anspruch auf gute Bezahlung, viele Urlaubstage, Jahresson-

derzahlung, Zulagen, Altersvorsorge und anderes mehr nur für einen Teil der Arbeitnehmer\*innen gelten – nämlich diejenigen, die in der Gewerkschaft organisiert sind, die den Tarifvertrag ausgehandelt hat –, bekäme diese Gewerkschaft automatisch massiven Zulauf.

Daran hat der Arbeitgeber selbstredend kein Interesse. Auf diese Weise profitieren »trittbrettfahrende« Beschäftigte, die andere den Tarifvertrag verhandeln und gegebenenfalls erkämpfen lassen. Für gute Lohn- und Arbeitsbedingungen in Form von Tarifverträgen sind starke Gewerkschaften notwendig. Demzufolge ist es wichtig, dass möglichst alle Beschäftigten solidarisch ihr Grundrecht ausüben, sich in ihrer Gewerkschaft zusammenschließen, Tarifverträge einfordern und sie gemeinsam durchsetzen.

**Es handelt sich somit um ein (Grund-)Recht, das vor allem davon lebt, aktiv ausgeübt zu werden.**



# Beschäftigte – die Entscheider\*innen

Gewerkschaften sind historisch betrachtet als Berufs- und Selbsthilfeorganisationen entstanden. In ihnen schließen sich Beschäftigte zusammen, um ihre strukturelle Unterlegenheit gegenüber den Arbeitgebern auszugleichen<sup>11</sup> und Lohn- und Arbeitsbedingungen mit Hilfe von Tarifverträgen zu regeln. Es ist folgerichtig und entspricht dem demokratischen Anspruch freier Gewerkschaften, dass die Beschäftigten selbst die Tarifvertragsinhalte maßgeblich bestimmen (wenngleich ein Tarifvertrag einen Verhandlungskompromiss mit den Arbeitgebern darstellt). Sie sind die Expert\*innen für gute Bedingungen bei ihrer eigenen Arbeit. Deshalb sind sie die Entscheider\*innen in Bezug auf ihre Tarifaueinandersetzungen.

Es sind eine Reihe gemeinsamer Schritte notwendig, um zu einem Tarifvertrag zu gelangen. Es beginnt jedoch ganz leicht: Die bestehenden Verhältnisse werden nicht mehr hingegenommen und Gespräche unter den Kolleginnen und Kollegen beginnen: Was soll sich konkret verbessern? Sehen es andere ebenso und sehen sie eventuell weitere Probleme, die es anzugehen gilt? Dabei kann es zum Beispiel darum gehen, dass die Löhne höher sein sollten,

mehr Erholungsurlaub wichtig wäre, mehr Personal vorhanden sein sollte und anderes mehr. Über all diese Dinge kann mit dem Arbeitgeber verhandelt werden. Zunächst muss dabei entschieden werden, welche konkreten Forderungen an den Arbeitgeber gestellt werden. Als erstes sollte eine Diskussion in der Belegschaft unter Beteiligung vieler stattfinden, um auf dieser Grundlage konkrete Forderungen aufzustellen. Festgelegt werden diese von den ver.di-Mitgliedern. Wer sich bis jetzt aktiv eingebracht hat, jedoch noch nicht organisiert war, kann das konsequenterweise nachholen.

Tarifverträge können ausschließlich von Gewerkschaften wie ver.di ausgehandelt werden. Gewerkschaften müssen gegenüber Arbeitgebern durchsetzungsfähig und »gegnerunabhängig« sein. Organisationen, die diese Kriterien nicht erfüllen – weil sie beispielsweise von Arbeitgebern finanziert werden – sind keine Gewerkschaften und können keine Tarifverträge aushandeln.

Um die Diskussion über mögliche Verbesserungen in Forderungen zu bündeln, wird in ver.di eine Tarifkommission aus den Beschäftigten gewählt. Ihre Größe und Zusammensetzung richtet sich nach

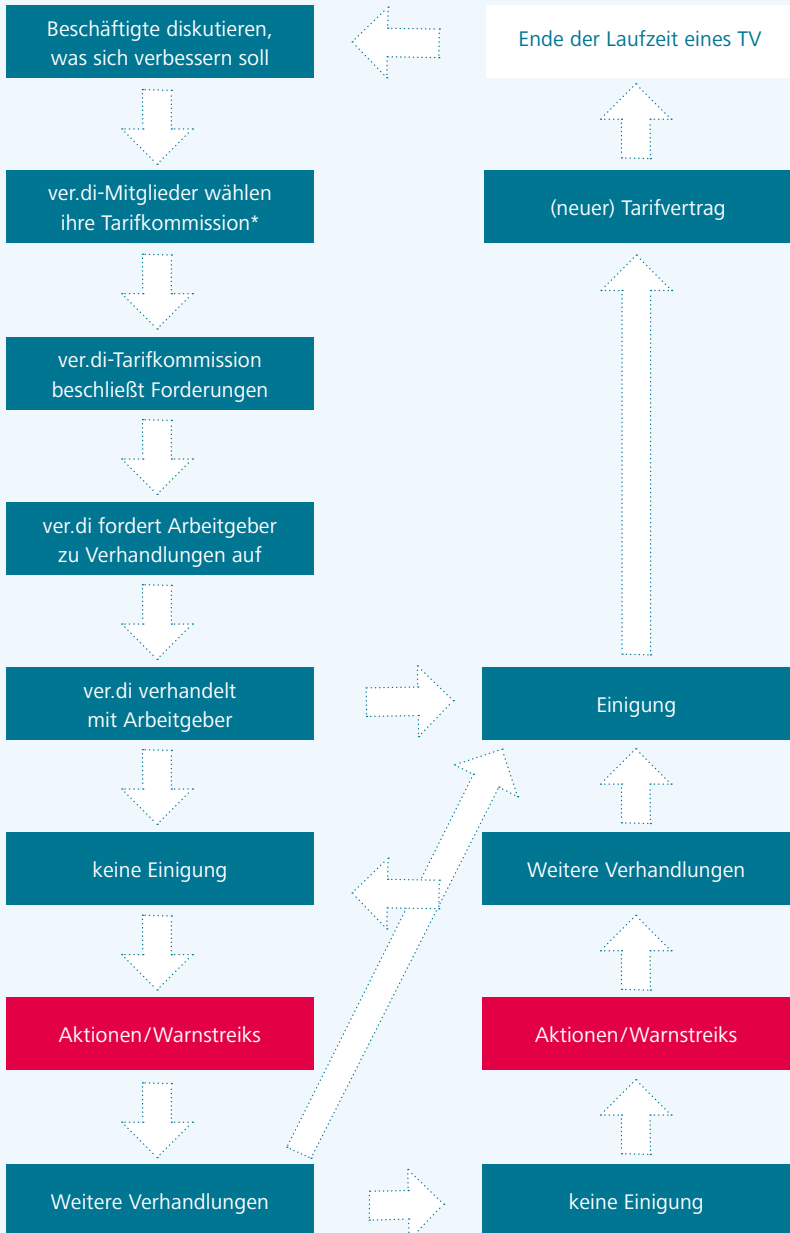
den jeweiligen Betrieben bzw. der (Teil-) Branche, für die verhandelt werden soll. Wichtig ist stets, dass die Tarifkommission die Betroffenen repräsentiert. Das bezieht sich auf Geschlechterverteilung, Berufsgruppen, Teilbranchen, Betriebsarten, regionale Betriebsverteilung, die Beteiligung Auszubildender und junger Beschäftigter sowie andere Kriterien. Ehrenamtliche Vorstände entscheiden in ver.di über die jeweilige konkrete Struktur. Besetzt werden die Plätze in der Tarifkommission über Wahlen, die zum Beispiel auf Mitgliederversammlungen in den Betrieben stattfinden, in denen die potenziellen Kommissionsmitglieder beschäftigt und gewerkschaftlich aktiv sind. Diese Kolleg\*innen sind aus ihrem Betrieb bzw. ihren Entsendebereichen demokratisch legitimiert. Sie sind selbst von den Lohn- und Arbeitsbedingungen betroffen, kennen die Bedingungen vor Ort und sind in Kontakt mit ihren Kolleg\*innen, die der Tarifkommission nicht selbst angehören. Ergänzt wird die Tarifkommission um ein\*e hauptamtliche\*n ver.di-Verhandlungsführer\*in. Dieses Gremium vertritt die Interessen der ver.di-Mitglieder, für die der Tarifvertrag verhandelt wird.

Wenn die Forderungen aufgestellt, dem Arbeitgeber mitgeteilt und er zu Verhandlungen aufgefordert worden ist, können die Tarifverhandlungen beginnen. Es sind freie Verhandlungen. Anders als in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen im kirchenrechtlichen Weg kommen also sowohl die Arbeitnehmer-, als auch die Arbeitgeber-

seite freiwillig und in freier Auswahl der Personen und ihrer Anzahl an den Verhandlungstisch. Und das Wichtigste: Es können keinerlei Entscheidungen per mehrheitlicher Abstimmung getroffen oder gar erzwungen werden. In Tarifverhandlungen finden keine gemeinsamen Abstimmungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (wie nach Kirchenrecht) statt. Vielmehr wird mit dem Willen zur Einigung über die eingebrachten Forderungen verhandelt. Eine Einigung kommt ausschließlich dann zustande, wenn sich beide Seiten auf ein Ergebnis verständigen. Zwar haben die Kirchen den Begriff »Konsensprinzip« für ihren kirchenrechtlichen Weg geprägt, das ist jedoch irreführend. Findet die Arbeitsrechtliche Kommission keine Einigung, entscheidet die Zwangsschlichtung. Das ist kein Konsensprinzip. In Tarifverhandlungen hingegen gelangen Gewerkschaft und Arbeitgeber tatsächlich ausschließlich über einen Konsens zu einer Einigung. Die entscheidende Frage lautet: Mit welchen Mitteln kann die Kompromissbereitschaft des Verhandlungspartners beeinflusst werden (siehe Kapitel: Arbeitsbedingungen regeln: »Konsensprinzip« ohne Augenhöhe)?

Gelingt keine Einigung am Verhandlungstisch, gibt es zwei Möglichkeiten. Die berechtigten Forderungen der Beschäftigten können fallengelassen werden. Entweder alle, so dass keine neuen Regelungen in einem Tarifvertrag zustande kommen. Oder ein Teil wird fallengelassen, so dass even-

Abb. 3 Entstehung eines Tarifvertrags



\* falls noch keine besteht

Quelle: eigene Darstellung

tuell ein anderer Teil mit dem Arbeitgeber einigungsfähig ist. In jedem Fall würde das bedeuten, dass die Beschäftigten dem Arbeitgeber nachgeben. Beides wird kaum den Mitgliedern zu vermitteln sein, die sich aktiv mit ihren Forderungen eingebracht haben und die Arbeitsbedingungen verbessern wollen. Die zweite Möglichkeit ist also, den Druck auf die Arbeitgeber und damit ihre Bereitschaft zu Kompromissen zu erhöhen. Dafür können zum Beispiel gewerkschaftliche Aktionen im Betrieb stattfinden, die Öffentlichkeit herstellen.

Diese können der Information zum Verhandlungsstand dienen, zum Mitmachen einladen, gegebenenfalls Abläufe im Betrieb verlangsamen, aber in jedem Fall Unruhe für den Arbeitgeber erzeugen. Derartige Aktionen bewegen sich im Rahmen der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit, die durch das Grundgesetz in Art. 9 Abs. 3 geschützt ist. Das gilt auch für kirchliche Betriebe, die Arbeitgeber können es nicht verbieten.

Wenn solche Aktionen nicht ausreichen, um beim Arbeitgeber die Bereitschaft zu Verhandlungskompromissen zu erhöhen, kann ver.di zu Warnstreiks aufrufen. Ihre Art und Dauer richtet sich nach der Art des Betriebs und wird von der ver.di-Streikleitung festgelegt, die aus betroffenen Beschäftigten und hauptamtlichen ver.di-

Kolleg\*innen besteht. In sensiblen Bereichen bietet ver.di stets Verhandlungen über eine Notdienstvereinbarung an, damit zum Beispiel Patient\*innen im Krankenhaus oder Bewohner\*innen im Pflegeheim nicht gefährdet werden. Warnstreiks

signalisieren der Arbeitgeberseite, dass die Beschäftigten bereit sind, für ihre Forderungen auch zum letzten Mittel zu greifen und ihre Arbeitskraft zu entziehen, falls nötig. Voraussetzung dafür ist stets ein Streikaufruf durch ver.di. Sollte auch das

nicht ausreichen, um zu einer

Einigung am Verhandlungstisch zu gelangen, kann ver.di ihre Mitglieder im betroffenen Bereich zu einer Urabstimmung über einen unbefristeten Streik aufrufen. Wenn diese Abstimmung von mindestens 75 Prozent der Mitglieder bejaht wird, kann ver.di zum unbefristeten Arbeitskampf aufrufen. Eine hohe Hürde, die jedoch wichtig ist, denn ein unbefristeter Streik ist eine harte Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Sie kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten mit großer Mehrheit solidarisch zusammenstehen. Wenn die Verhandlungen zu einem Ergebnis führen, entscheiden die ver.di-Mitglieder über dessen Annahme oder Ablehnung. Erst bei Zustimmung zum Ergebnis ist ein Tarifabschluss erreicht.

**Derartige  
Aktionen bewegen  
sich im Rahmen der gewerkschaftlichen  
Betätigungsfreiheit, die durch das Grundgesetz  
in Art. 9 Abs. 3 geschützt ist. Das gilt  
auch für kirchliche Betriebe,  
die Arbeitgeber können es  
nicht verbieten.**

Es gilt: Das Ziel ist zu keinem Zeitpunkt der (Warn-)Streik, sondern ein Ergebnis in den Tarifverhandlungen, das ausgehend von den berechtigten Forderungen der Beschäftigten reale Verbesserungen in einem Tarifvertrag herbeiführt. Streikmaßnahmen werden von Gewerkschaften nie leichtfertig durchgeführt, sondern sind das letzte Mittel in Tarifauseinandersetzungen. Würde das Streikrecht nicht bestehen, wären Tarifverhandlungen – so hat das das Bundesarbeitsgericht einst formuliert – nichts als »kollektives Betteln«.<sup>12</sup>

Der Weg zum Tarifvertrag zeigt deutlich, warum ver.di nicht stellvertretend handeln

kann, sondern eine gewerkschaftliche Selbsthilfeorganisation ist. Maßgeblich ist, dass sich die betroffenen Kolleg\*innen aktiv einbringen und kollektiv mitbestimmen. Tarifverträge sind Ergebnis kollektiven Handelns und solidarischer Durchsetzungsfähigkeit. Ihre Inhalte sind Kompromisse aus Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft. Es ist eine Machtfrage. Was in welcher Qualität in Tarifverträgen geregelt wird, hängt aber auch maßgeblich von den Entscheider\*innen ab – von den organisierten Beschäftigten im Betrieb. Es sind die Gewerkschaftsmitglieder, die gemeinsam streiten und dazu beitragen, Verbesserungen für alle durchzusetzen. Das geht nur mit vielen, das geht nur kreativ und das geht nur solidarisch.

**Maßgeblich ist, dass sich die betroffenen Kolleg\*innen aktiv einbringen und kollektiv mitbestimmen.**



## Verteilungsfragen sind Machtfragen

Die Beschäftigten sind es, die mit ihrer Arbeitskraft ein in Geld bewertetes Betriebsergebnis erarbeiten. Das gilt sowohl für Produktions- als auch Dienstleistungsunternehmen, wie im Gesundheits- und Sozialwesen. Wenn es die Beschäftigten sind, die die Werte schaffen, stellt sich die Frage, wer über deren Verteilung entscheidet. Die Arbeitgeber (als Kapitaleseite) verfügen über die Macht zu bestimmen, ob es überhaupt eine Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg ihres Betriebs gibt und wie sie aussieht. Einzelne Beschäftigte können zwar zum Beispiel versuchen, mit dem Arbeitgeber über einen höheren Lohn zu verhandeln, doch werden sie vermutlich nur erfolgreich sein, wenn sie einen Beruf ausüben, für den gerade ein hoher Arbeitskräftebedarf besteht. Selbst wenn das klappt, ist das womöglich nicht von Dauer. Denn die Arbeitsmarktlage kann sich jederzeit ändern. Auch Qualifikationen können, zum Beispiel infolge technischer Neuerungen, entwertet werden. Die nachhaltige Alternative dazu: solidarisches, kollektives Handeln, um für viele statt nur einige wenige einen Anteil dessen einzufordern, was gemeinsam erarbeitet wurde. Der Arbeitgeber wird dem nur nachkommen, wenn er es muss. Diese Verteilungsfrage ist eine Machtfrage und sie kann nur

zugunsten der abhängig Beschäftigten geklärt werden, wenn diese gewerkschaftlich zusammenstehen.<sup>13</sup>

Am Beispiel von Lohnforderungen wird deutlich, um was es bei der Umverteilung geht. In der Regel ist eine Lohnforderung die Summe dreier Komponenten: Der Inflationsrate, der gesamtgesellschaftlichen Produktivitätssteigerung sowie einer Umverteilungskomponente, die sich zum Beispiel mit der Gewinnentwicklung, einer guten wirtschaftlichen Situation oder einem Nachholbedarf begründet.

Gewerkschaftlichen Lohnforderungen liegt das Ziel zu Grunde, durch den Einkommensanstieg die Inflation auszugleichen und von steigender Produktivität zu profitieren. Zusammen ist dies der verteilungsneutrale Spielraum. Wird dieser vollständig ausgeschöpft, bleibt die Verteilung der (von den Beschäftigten geschaffenen) Werte gleich. Darüber hinaus ist ein Zuwachs angemessen, denn die Beschäftigten können zum Beispiel eine Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg ihres Betriebes erwarten. Immerhin sind sie es mit ihrer Arbeitskraft, die für den Erfolg sorgen. Oft gibt es zudem einen Nachholbedarf, wenn die Tarifabschlüsse vergangener

Abb. 4 **Zusammensetzung einer Lohnforderung**<sup>14</sup>

Inflationsrate	Produktivitätssteigerung	Umverteilungskomponente
Dieser Teil der Forderung soll dem Ausgleich der Preissteigerungsrate dienen. Wird diese Komponente vollständig durchgesetzt, bleiben die Reallöhne stabil.	Aufgrund von Fortschritten bei Technik und Arbeitsorganisation können Beschäftigte in derselben Zeit immer größere Werte schaffen. Das gilt auch für den Dienstleistungsbereich. Gelingt es der Gewerkschaft, neben dem Inflationsausgleich die gesamtgesellschaftliche Produktivitätssteigerung im Tarifabschluss abzubilden, bleibt die Verteilungsrelation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen konstant. Liegt der Abschluss darunter, findet eine Umverteilung zugunsten der Arbeitgeber statt.	Das ist der Teil einer Forderung, der nicht nur den Anstieg des Preisniveaus ausgleicht und eine Teilhabe an gesteigerter Produktivität bedeutet, sondern eine reale <b>Umverteilung</b> des erarbeiteten Ergebnisses beinhaltet. Dieser Teil kann zum Beispiel auf die Gewinnentwicklung, eine gute wirtschaftliche Situation, Sondereffekte oder einen Nachholbedarf abzielen.
<b>Verteilungsneutraler Spielraum</b>		Quelle: eigene Darstellung

Jahre den verteilungsneutralen Spielraum nicht ausgeschöpft haben oder die Entgeltentwicklung hinter der in anderen Branchen zurückbleibt. Das gilt auch für Wohlfahrts- bzw. kirchliche Betriebe. Dafür gibt es die Umverteilungskomponente in einer Lohnforderung. So könnte eine Lohnforderung beispielsweise lauten: 2,0 Prozent Inflationsausgleich plus 2,6 Prozent Produktivitätssteigerung plus 1,5 Prozent Umverteilungskomponente/Nachholbedarf.

In der kirchlichen Arbeitsrechtslogik wird in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen von »Anträgen« statt von wechselseitigen Forderungen gesprochen. Die Vertreter\*innen der Beschäftigten beantragen demnach, dass sie und ihre Kolleg\*innen mehr Lohn

erhalten – für tausende oder zehntausende Betroffene. Als würde es sich um einen Verwaltungsakt und nicht, wie oben dargestellt, um eine Forderung für eine notwendige Lohnentwicklung handeln. Hier wird deutlich, wie paternalistisch das kirchliche System der Arbeitsrechtsetzung ist. Es ist nicht vorgesehen, dass Beschäftigte selbstbewusst berechnete Interessen verfolgen und Forderungen stellen. Sie »dürfen« Anträge stellen. Sprachlich ist die Nähe zu einem vermeintlich neutralen Verfahren, fernab eines womöglich harten Interessenkonflikts zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern, sicher kein Zufall (siehe Kapitel: Spaltungsversuche). Dazu passt, dass Anträge augenscheinlich nichts sind, was durchgesetzt werden könnte – anders

als gewerkschaftliche Forderungen. Eines eint allerdings gewerkschaftliche Forderungen und kirchenrechtliche Anträge: Beide können am Verhandlungstisch abgelehnt werden. Doch die daraus folgenden Handlungsoptionen sind grundsätzlich verschiedenen (siehe Kapitel: Schlichtungsverfahren: Ohne »Konsens« bleibt noch Zwang).

Wenn bei Tarifverhandlungen eine Lösung nicht in Sicht ist, stellt sich für die Arbeitnehmerseite die Frage: Den aktuellen Verhandlungsstand hinnehmen bzw. akzeptieren, was der Arbeitgeber bereit ist zu geben, oder den eigenen Forderungen Nachdruck verleihen? Letzteres verfolgt das Ziel, die Verhandlungs- bzw. Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen. Das Mittel dazu ist der Arbeitskampf. Die Kirchen versuchen, ihn kirchenrechtlich strikt auszuschließen (siehe Kapitel: Arbeitsbedingungen regeln: »Konsensprinzip« ohne Augenhöhe). Vorrangig meinen sie damit Streikmaßnahmen, die zeitweise oder längerfristige Niederlegung der Arbeit. Das ist allerdings lediglich eine Form des Arbeitskampfes. Dieser kennt viele Formen und das klassische Bild von streikenden Beschäftigten, die ganztägig vor dem Werkstor stehen, ist im Gesundheits- und Sozialwesen längst nicht der Normalfall. ver.di geht mit dem Mittel des Arbeitskampfes stets verantwortungsvoll um und ruft deshalb regelhaft vor Arbeitskämpfen Arbeitgeber dieser Branche zu Verhandlungen

über Notdienstvereinbarungen auf, um eine Gefährdung von Menschen auszuschließen. Diese Art Vereinbarungen sollen eine Versorgung von Notfällen und grundlegenden Bedürfnissen hilfebedürftiger Menschen während des Arbeitskampfes sicherstellen, doch alle nicht zwingend notwendigen Arbeiten werden kein Teil einer solchen Vereinbarung sein.

Der Zweck von Arbeitskampfmaßnahmen ist unabhängig von der Form: Sie müssen spürbar für den Arbeitgeber sein. In der Regel haben sie wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber, sie können aber auch öffentlichen Druck erzeugen oder das positive Image eines Arbeitgebers ankratzen. Ziel ist es stets, die Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen, um die Verteilung zugunsten der abhängig Beschäftigten zu beeinflussen. Es ist nicht gewerkschaftliches Ziel und kann es auch niemals sein, mit Arbeitskämpfen den eigenen Betrieb zu ruinieren. Diese Schimäre bzw. dieses Bedrohungsbild wird von Kritiker\*innen gewerkschaftlicher Arbeit in kirchlichen Betrieben wiederholt bemüht. Es geht um die Durchsetzung berechtigter Forderungen, nicht darum, den eigenen Arbeitsplatz zu zerstören. Die ver.di-Mitglieder im Betrieb sind in ihren Tarifauseinandersetzungen selbst die Entscheider\*innen. Sie bestimmen über die Forderungen, deren Durchsetzung sowie die Annahme oder Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses und sind an den



Verhandlungen beteiligt. Die Existenz des Betriebs und damit ihren Arbeitsplatz setzen sie sicher nicht aufs Spiel.

Streikmaßnahmen sind nicht das Ziel von Tarifaufinandersetzungen, sondern ein Mittel, um Forderungen durchzusetzen, wenn am Verhandlungstisch die Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers endet. Das Streikrecht ist ein Grundrecht, das allen Beschäftigten zusteht und sich aus der Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG ergibt. Es gilt für alle Beschäftigten – auch in kirchlichen Einrichtungen. Die Kirchen haben zwar lange dagegen gekämpft, doch letztlich verloren: Das Bundesarbeitsgericht hat 2012 die Auffassung von ver.di bestätigt, dass das Streikrecht auch in kirchlichen Einrichtungen gilt und auch das Bundesverfassungsgericht hat 2015 bekräftigt, dass es in dieser Hinsicht keinerlei Einschränkungen für Gewerkschaften gibt. Es gelten die gleichen Voraussetzungen wie in nicht-kirchlichen Betrieben. Wenn Beschäftigte die Arbeit niederlegen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Lohn weiterzuzahlen. In diesem Fall erhalten Gewerkschaftsmitglieder von ver.di Streikgeld, um den Lohnausfall abzumildern. Beschäftigte, die nicht in der Gewerkschaft organisiert sind, dürfen ebenfalls streiken – denn es ist ein Grundrecht. Allerdings

**Die ver.di-Mitglieder im Betrieb sind in ihren Tarifaufinandersetzungen selbst die Entscheider\*innen.**

erhalten sie kein Streikgeld. Insbesondere diese Unterstützung ist ausschließlich durch eine starke Gewerkschaft möglich, in der sich viele Beschäftigte solidarisch – und freiwillig – organisieren. Sie sorgen mit ihren Mitgliedsbeiträgen dafür, dass ihre Gewerkschaft durchsetzungsfähig ist. Gleichzeitig macht die Finanzierung über Mitgliedsbeiträge ver.di als Gewerkschaft unabhängig – eine der wichtigsten Eigenschaften freier Gewerkschaften, was diese zum Beispiel von kirchlichen Mitarbeiterverbänden unterscheidet.

Von kirchlicher Seite wird behauptet, Streiks seien ebenso verboten wie Aussperrungen. Letztere können Arbeitgeber theoretisch einsetzen, um Druck auf die Gewerkschaften auszuüben. Bei einer Aussperrung verweigert der Arbeitgeber Beschäftigten den Zugang zum Arbeitsbereich sowie die Lohnzahlung – auch denjenigen, die nicht streiken. Der »Verzicht« auf Aussperrungen rechtfertigt allerdings nicht ein kirchliches Streikverbot. Denn dieses Arbeitskämpfungsmittel spielt in der Praxis so gut wie keine Rolle. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen würde es die Versorgung von Menschen gefährden. Die Arbeitgeber der Branche reagieren auf Streiks daher v.a. mit Lohnentzug, weshalb eine Gewerkschaftsmitgliedschaft für Beschäftigte ratsam ist.

# Gute Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung – eine Verteilungsfrage

Die Verteilungsfrage ist nicht ausschließlich auf die Lohnentwicklung beschränkt. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die heute weitverbreitete wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden sind weitere Beispiele für Umverteilungserfolge der abhängig Beschäftigten. Sie sind maßgeblich auf gewerkschaftliche Kämpfe zurückzuführen. Seit rund 25 Jahren hat im Gesundheits- und Sozialwesen – ausdrücklich auch in kirchlichen Einrichtungen – die politisch gewollte »Vermarktlichung« zu massiver Arbeitsverdichtung und Überbelastung geführt. Vor diesem Hintergrund findet ein neuer Verteilungskampf statt: für mehr Personal, Entlastung und die Aufwertung sozialer Berufe. In den vergangenen Jahren hat ver.di im Bereich der Krankenhäuser Tarifauseinandersetzungen für Entlastung geführt und in 16 Kliniken Erfolge erzielt, weitere sind auf dem Weg.

Es waren zum Teil harte Auseinandersetzungen, die ohne entschlossene, organisierte Kolleg\*innen nicht zugunsten aller Arbeitnehmer\*innen hätten entschieden werden können. Etwas, das im kirchenrechtlichen Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen de facto nicht möglich ist. Zwei Beispiele aus dem nicht-kirchlichen und kirchlichen Bereich verdeutlichen, dass echte Entlastung im Zwangssystem der Kirchen und vor allem ohne Selbstermächtigung der Beschäftigten nicht möglich ist. Das erste Beispiel dreht sich um die Auseinandersetzung für mehr Personal und Entlastung an der Uniklinik Essen. Das zweite Beispiel bezieht sich auf den Versuch von Beschäftigten der Diakonie Mitteldeutschland, sich auf kirchenrechtlichem Weg um eine Aufwertung ihrer Arbeit und ebenfalls entlastende Arbeitsbedingungen zu bemühen.



## Beispiel Uniklinik Essen: Für mehr Personal und Entlastung

Die Beschäftigten der Uniklinik Essen haben einen Tarifvertrag Entlastung gefordert. Er sollte unter anderem eine Mindestpersonalausstattung und einen Belastungsausgleich regeln, falls diese tarifvertraglichen Vorgaben nicht eingehalten würden. Ebenso sollte eine Verbesserung der Ausbildungsqualität festgeschrieben werden, zum Beispiel durch die Freistellung der Auszubildenden von ihrer primären Tätigkeit, um Zeit für praktische Anleitung zu haben. Außerdem sollten Auszubildende künftig nicht mehr zur Kompensation von Personalengpässen herangezogen werden.

Im Oktober 2017 hat ver.di die Arbeitgeberseite am Uniklinikum Essen zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Vor dem Hintergrund mehrerer Streiktage zu derselben Forderung an der Uniklinik Düsseldorf ließ sich der Vorstand der Uniklinik Essen zunächst auf Gespräche mit ver.di zur Entlastung ein. Doch schnell wurde klar, dass diese nur dazu dienten, Zeit zu schinden. Eine Einigung war lange nicht in greifbarer Nähe, die Arbeitgeberseite wehrte sich vehement gegen konkrete Regelungen für mehr Personal, Besetzungsvorgaben und ein Konsequenzenmanagement bei Nichteinhaltung. Mehrere Warnstreiks reichten nicht aus, um die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber zu erhöhen. Die Beschäftigten hielten jedoch an ihren Forderungen fest und erhöhten weiter den Druck auf ihren Arbeitgeber. Da Warnstreiks keine ausreichende Wirkung zeigten, führte ver.di unter den Mitgliedern am Uniklinikum eine Urabstimmung durch. Die zentrale Frage: Wie hoch ist die Bereitschaft für einen Erzwingungsstreik? Eine überwältigende Mehrheit von 96,6 Prozent sprach sich dafür aus.

Ab August 2018 traten die Beschäftigten für Entlastung und mehr Personal in einen unbefristeten Arbeitskampf, bei dem selbstverständlich dafür Sorge getragen wurde, dass keine Patient\*innen zu Schaden kamen. Insgesamt dauerte er zwölf Wochen an. Der Druck des Streiks erzwang eine Schlichtung<sup>15</sup>, deren Empfehlung sich an den ursprünglichen Forderungen der Streikenden orientierte. Die ver.di-Mitglieder sprachen sich in einer Urabstimmung mit 70,4 Prozent für die Annahme aus. Einen Überblick über die zentralen Ergebnisse zeigt die folgende Tabelle. Die Regelungen haben eine Qualität erreicht, die in dieser Form neu war – und letztlich nur durch die Entschlossenheit der organisierten Beschäftigten durchgesetzt werden konnte.

Abb. 5 **Ergebnis auf gewerkschaftlichem Weg** (Zusammenfassung)

ver.di-Forderungen	Ergebnis
Entlastung für die Beschäftigten im Krankenhaus: u.a. mit der Festlegung einer Mindestpersonalausstattung, Regelungen zum Belastungsausgleich (wenn diese Vorgaben nicht eingehalten werden)	Verbindliche Regelungen über Soll- und Regelbesetzungen für den pflegerischen Bereich (stationsbezogen)
	Konsequenzenmanagement bei Nichteinhaltung (z. B. Patientenverlegung, Nichtbelegung von Betten, Springerpool, Leistungseinschränkungen)
	Regelbesetzungen in der Nacht mit zwei examinierten Pflegekräften
	Stellenaufbau um 180 Vollkraftstellen, davon 140 im pflegerischen, 40 im nicht-pflegerischen Bereich, deren Verteilung gemeinsam mit ver.di und Personalrat vorgenommen wird
Zeit für Ausbildung: unter anderem durch Freistellung der Auszubildenden von ihrer Tätigkeit für die Zeit der Anleitung und kein Einsatz mehr von Auszubildenden zur Kompensation von Personalengpässen	Zusätzliche Planung aller Auszubildenden (außerhalb der Soll-/Regelbesetzung)
	Keine Alleinarbeit von Auszubildenden
	Selbstständige Übernahme von Aufgaben nur nach Ausbildungsstand
	Zehn Prozent Praxisanleitung für alle Ausbildungsberufe (auch außerhalb der Pflegeberufe)
	Praxisanleiter*innen werden für die Zeit der qualifizierten Anleitung (inklusive Vor- und Nachbereitung) verbindlich freigestellt und nicht im Dienstplan eingerechnet

## Beispiel Diakonie Mitteldeutschland: Ein Versuch von Aufwertung und Entlastung

Das zweite Beispiel ist die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Mitteldeutschland (ARK DW EKM). Die fünf Vertreter\*innen der Arbeitnehmerseite stellten im Frühjahr 2018 einen umfangreichen Antrag an die ARK, der zur Aufwertung und Entlastung der rund 29.000 betroffenen Beschäftigten führen sollte. Ihre Forderungen umfassten die Lohnangleichung an die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD), zu der eine Differenz von bis zu 15 Prozent bestand, sowie Arbeitszeitanpassung von Ost an West, Entlastungstage, mehr Erholungsurlaub und Maßnahmen gegen prekäre Beschäftigung. Im April war der Antrag das erste Mal auf der Tagesordnung der ARK, insgesamt fanden zwischen April und September vier Sitzungen statt. Doch die Arbeitgeber äußerten sich inhaltlich erst gar nicht zu dem Antrag bzw. verhandelten später nicht substantiell darüber. Lediglich boten sie eine Entgelterhöhung in Höhe von 1,8 Prozent für das laufende und 1,7 Prozent für das folgende Jahr. Sie ignorierten schlicht die anderen Forderungen der Beschäftigtenseite. Für diese kam es nicht in Frage, das geringe Angebot zur Lohnerhöhung anzunehmen und sich das eigene Forderungspaket zerlegen zu lassen. Für diesen Fall der Nichteinigung sieht das Kirchenrecht die Anrufung des Schlichtungsausschusses vor, wovon die Arbeitnehmervertreter\*innen Gebrauch machten. Immerhin begründet die evangelische Kirche mit diesem Verfahren das von ihr behauptete Streikverbot. Der Schlichtungsausschuss ist in Mitteldeutschland durch je zwei Vertreter\*innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zuzüglich eines Vorsitzenden besetzt. Laut Kirchenrecht entscheidet dieser Ausschuss abschließend.<sup>16</sup>

Im Juli wurde der Schlichtungsausschuss von der Arbeitnehmerseite angerufen. Das erste Mal tagte er im November – vier Monate nach seiner Anrufung. Der Grund war, dass die Termine von der »neutralen« Geschäftsstelle der ARK anfangs ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertreter\*innen festgesetzt wurden, die dann nicht hätten teilnehmen können. Bei der ersten Sitzung warf der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses der Arbeitnehmerseite vor, die Beratungen in der ARK hätten nicht mit Ziel stattgefunden, »einen Interessenausgleich herzustellen«.<sup>17</sup> Mit dieser »Begründung« wurde der Antrag an die ARK zurückverwiesen – entgegen dem kirchenrechtlichen Auftrag des Schlichtungsausschusses, abschließend zu entscheiden. Im Februar folgte also eine weitere Sitzung der ARK. Die Arbeitgeber hatten inhaltlich auf die Anträge der Beschäftigtenseite reagiert: Sie lehnten die Angleichung der Arbeitszeit Ost an West und die Zurückdrän-

gung prekärer Beschäftigung ab. Für den Gesundheitsschutz boten sie 30 Euro brutto pro Einsparungen aus dem Frei an. Bei der Lohnentwicklung boten sie in drei Schritten 2,0 bis 3,5 Prozent von April 2019 bis Ende 2021. Antragsbestandteile, die Entlastung bedeuten würden, seien nicht verhandelbar, hieß es. Zu diesem Zeitpunkt war bereits ein Jahr seit Antragstellung vergangen – ein für die Beschäftigten verlorenes Jahr. In der Folge riefen die Arbeitnehmervertreter\*innen erneut die Schlichtung an. Dieses Mal tagte sie zeitnah und führte im April zu einem Ergebnis (siehe Abbildung). Alle Anträge zur Entlastung der Beschäftigten – die für sie wichtigsten Verhandlungsthemen – wurden nicht abschließend entschieden, obwohl genau dies der Auftrag des Schlichtungsausschusses ist.



Abb. 6 **Ergebnis auf kirchenrechtlichem Weg**

»Antrag« der Arbeitnehmerseite	Ergebnis
Angleichung der Entgelte an die AVR DD ab 1. Januar 2019: im Durchschnitt liegt Mitteldeutschland zwischen 10 und 15 Prozent darunter.	Ab 1. Juli 2019: plus 5 Prozent 1. Januar 2020: plus 3 Prozent 1. Januar 2021: plus 2 Prozent
Einführung einer zweiten Erfahrungsstufe analog der AVR DD	Arbeitgeber: »nicht verhandelbar«, Schlichtungsausschuss: weder Befassung noch Entscheidung
Arbeitszeitangleichung Ost an West von 40 auf 39 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich	Arbeitgeber: »nicht verhandelbar«, Schlichtungsausschuss: weder Befassung noch Entscheidung
Sieben Entlastungstage für Beschäftigte ab dem 58. Lebensjahr	Arbeitgeber: »nicht verhandelbar«, Schlichtungsausschuss: zurückverwiesen an die ARK
Einspringen aus dem Frei: ausschließlich auf freiwilliger Basis, Gutschrift der geleisteten Arbeitszeit in doppelter Höhe (mindestens die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit), Ausgleich im nächsten Dienstplanturnus	40 Euro (brutto) bei Einspringen, auf freiwilliger Basis, keine Angabe zu Vorankündigungsfristen, keine Regelungen zum Freizeitausgleich
Erhöhung des Erholungsurlaubs für alle Beschäftigten auf 30 Tage pro Jahr	Alle neu eingestellten erhalten künftig 30 Tage (für alle anderen galten sie bereits ab dem fünften Beschäftigungsjahr)
Abschaffung sachgrundloser Befristungen	Arbeitgeber: »nicht verhandelbar«, Schlichtungsausschuss: weder Befassung noch Entscheidung
Verlängerungsanspruch in Bezug auf die Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte	Arbeitgeber: »nicht verhandelbar«, Schlichtungsausschuss: weder Befassung noch Entscheidung
Uneingeschränkte Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Mitteldeutschland auf alle seine Einrichtungen	Arbeitgeber: Wären dazu bereit gewesen, Schlichtungsausschuss: weder Befassung noch Entscheidung

Die Betroffenen, also die Beschäftigten selbst, sind zu keinem Zeitpunkt beteiligt gewesen. Über den Stand der Verhandlungen sind sie nur deshalb informiert worden, weil ihre fünf ARK-Vertreter\*innen eigenmächtig Flugblätter<sup>18</sup> herausgegeben haben. Kirchenrechtlich ist diese Art der Öffentlichkeitsarbeit nicht vorgesehen, eigentlich sogar untersagt.<sup>19</sup> Eine Schulung in Öffentlichkeitsarbeit wurde den Arbeitnehmervertreter\*innen von der Diakonie verwehrt und letztinstanzlich vom Kirchengerichtshof abgelehnt.<sup>20</sup> Die Arbeitnehmervertreter\*innen haben keinen Anspruch auf eine derartige Schulung in ihrer Funktion als Vertreter\*innen von 29.000 Beschäftigten! Das belegt, dass nicht nur eine Beteiligung der Beschäftigten, sondern auch Transparenz in diesem kirchenrechtlichen System weder vorgesehen noch gewollt ist. Das bürokratische, über ein Jahr dauernde Verfahren hat im Ergebnis zu etwas mehr Lohn geführt – ein durchschaubares Kalkül der Arbeitgeber, die wie andere

Arbeitgeber auch um Fachkräfte in Pflege, Erziehungsdienst und anderen Hilfefeldern ringen. Doch Entlastung konnte gegen ihren Widerstand weder verhandelt noch durchgesetzt werden. Die Arbeitgeber hatten einfach keinen Druck, sich zu bewegen. Das hat weder etwas mit Verhandlungen auf Augenhöhe zu tun, noch ist dieses System ein adäquater Ersatz für Tarifverhandlungen, wie von den Kirchen propagiert. Die Arbeitgeber haben sich letztlich nur dazu verpflichtet, das zu geben, wozu sie ohnehin bereit waren. Von der Schlichtung mussten sie sich zu nichts zwingen lassen, was sie nicht wollten. Zur Entlastung der Beschäftigten wurde nichts entschieden. Sieht so der Ausgleich der Interessen auf kirchlichem Weg aus?

Fazit: Dieses Verfahren ist ungeeignet, um den Interessengegensatz auszugleichen. Wie sollen auf diesem Weg Umverteilung zugunsten der Beschäftigten und gute Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden?



# Tarifverträge in kirchlichen Betrieben

Tarifverträge sind auch für kirchliche Betriebe ein normales Mittel, um Lohn- und Arbeitsbedingungen festzuschreiben. Das heißt in der Praxis noch nicht, dass für alle kirchlichen Einrichtungen Tarifverhandlungen stattfinden und Tarifverträge gelten. Möglich wäre das aber in allen Einrichtungen. Es gibt keine rechtlichen Gründe (staatlicher Gesetzgebung), die dagegen sprechen.

Weit verbreitet scheint aber die Ansicht, in kirchlichen Betrieben müssten in Bezug auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen kirchliche Regeln gelten. Scheinbar ist das ein Ergebnis von 70 Jahren kirchlicher Doktrin und einer verselbständigten<sup>21</sup> arbeitsrechtlichen Nebenrechtsordnung. Richtig ist hingegen: Die Anwendung von Arbeitsvertragsrichtlinien zur Festlegung von Lohn- und Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben ist nicht zwingend. Vielmehr können die AVR durch Tarifverträge verdrängt werden. Wie ist das möglich? Die Antwort ist einfach: Beschäftigte werden aktiv. Sie entscheiden sich dafür, ihre Bedingungen zukünftig selbst zu beeinflussen, organisieren sich in ver.di, werden viele, erreichen so Durchsetzungsfähigkeit und können ihre Arbeitgeber gemeinsam mit ver.di zu Tarifverhandlungen auffordern

(siehe Kapitel: Beschäftigte – die Entscheider\*innen).

Etwaigen (kirchen-)juristischen Bedenken sei an dieser Stelle folgendermaßen Rechnung getragen: Ob zu Tarifverhandlungen aufgefordert werden kann oder nicht, ist keine ausschließlich juristische Entscheidung. Sie wird maßgeblich im Betrieb entschieden: Gibt es genügend organisierte Beschäftigte, die Forderungen aufstellen und bereit sind, diese falls nötig auch durchzusetzen? Das ist eine vorrangig gewerkschaftliche, nicht juristische Frage.

Sowohl im evangelischen als auch im katholischen Bereich werden derzeit mehrheitlich Arbeitsvertragsrichtlinien einzelvertraglich zur Anwendung gebracht. Dennoch gibt es bereits eine Reihe von Tarifverträgen, die für kirchliche Einrichtungen (bislang ausschließlich evangelische bzw. diakonische) gelten. Dabei handelt es sich zum einen um Haustarifverträge, die für eine zwei- oder dreistellige Zahl von Arbeitnehmer\*innen bis hin zu mehreren tausend Beschäftigten gelten. Zum anderen gibt es aber auch regionale Flächentarifverträge, deren Geltungsbereiche mehrere tausend oder zehntausend Beschäftigte umfassen,

zum Beispiel der kirchliche Tarifvertrag der Diakonie (KTD) oder der Tarifvertrag für die evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV EKBO).

Der Tarifvertrag für die Diakonie Niedersachsen (TV DN) betrifft beispielsweise rund 38.000 Beschäftigte.

Abb. 7 **ver.di-Tarifverträge für kirchliche Einrichtungen**

Bezeichnung	Bereich	Gültigkeit
Kirchlicher Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag (KAT) in der Nordkirche	Verfasste Kirche (außer Mecklenburg und Pommern)	seit 1979
Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD) für etliche diakonische Unternehmen der Nordkirche	Diakonie (außer Mecklenburg-Vorpommern)	seit 2002
Tarifvertrag Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV EKBO)	Verfasste Kirche	seit 2008
Tarifvertrag für den Verband kirchlicher Krankenhausdienstgeber Hamburg (TV-VKKH)	Diakonie	seit 2012
Tarifvertrag Evangelische Krankenhausstiftung Oldenburg (TV EKO)	Diakonie	seit 2012
Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN)	Diakonie Niedersachsen (mit Ausnahme weniger Arbeitgeber)	seit 2014
Tarifvertrag Evangelische Stadtmission Heidelberg	Diakonie	seit 2015
Diakoniestation Burgdorf e.V.	Diakonie (Überleitung in TV DN)	seit 2018

Die zunehmende Zahl von Tarifabschlüssen im vergangenen Jahrzehnt zeigt, dass das Dogma unter Druck gerät, Lohn- und Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen müssten durch kirchenrechtliche Regeln (und damit verbundene Einschränkungen) festgelegt

werden. Es werden weitere Tarifverhandlungen folgen. Innerhalb der Diakonie in Baden, Bayern, Hessen, Mitteldeutschland, Württemberg und anderswo mobilisieren Gewerkschafter\*innen in den Betrieben und werben für verbindliche Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag. Doch auch

gliedkirchen- und diözesenübergreifend ist zu erwarten, dass Tarifverträge in ihrer Schutzfunktion für Beschäftigte bzw. zur aktiven Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen an Bedeutung gewinnen werden. Die Konzentrations- und Fusionsprozesse der kirchlichen Unternehmen sind in vollem Gange, sowohl unter dem Dach der Diakonie als auch der Caritas. Beispielhaft sei hier der diakonische Konzern Agaplesion genannt, der mittlerweile in Bezug auf Umsatz und Beschäftigte<sup>22</sup> hinter kommerziellen Konzernen wie Helios, Asklepios und Sana die Nummer vier »auf dem Markt« ist. Der größte caritative Konzern ist die Marienhaus Unternehmensgruppe, die 2018 rote Zahlen geschrieben hat. Wie Agaplesion umfasst er unter anderem Krankenhäuser und Einrichtungen der Altenhilfe. Um den Konzern zu sanieren, hat Marienhaus einen Ex-Vorstand der Asklepios-Kliniken verpflichtet, der bereits verkündet hat, Outsourcing und Kündigungen nicht auszuschließen.<sup>23</sup>

Die negativen Tendenzen sind auch im Bereich der Caritas nicht mehr zu leugnen: Im Konzern der Stiftung Liebenau findet unter dem Dach der Caritas seit Jahren Lohndrückerei in dessen Altenhilfeeinrichtungen mit insgesamt rund 850 Beschäftigten statt. Der Arbeitgeber hat bislang eine bischöfliche Ausnahmegenehmigung für die Einrichtungen erhalten, um die AVR der Caritas nicht anwenden zu müssen. Im

Januar 2020 haben die Tarifverhandlungen zwischen ver.di und dem Arbeitgeber mit dem Ziel begonnen, den tariflosen Zustand zu beenden.

Unabhängig von der unmittelbaren Geltung der durch ver.di ausgehandelten Tarifverträge für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben – Tarifverträge haben auch eine maßgebliche Wirkung auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die in den Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegt werden. Wie kommt das? Allen voran ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) der Tarifvertrag mit der größten, mittelbaren Auswirkung. Es hat Tradition, dass die Abschlüsse des öffentlichen Dienstes im Bereich der Caritas durch das Engagement der Arbeitnehmervertreter\*innen im Grundsatz übernommen werden. Es ist jedoch festzustellen, dass das zunehmend schwieriger wird, weil die Arbeitgeber punktuelle Veränderungen in den Arbeitsvertragsrichtlinien zu ihren Gunsten vornehmen wollen. Das betrifft immerhin Arbeitsvertragsrichtlinien, die für rund 660.000 Beschäftigte<sup>24</sup> Anwendung finden (sollen). Das bedeutet zwei Dinge: Einerseits erkämpfen die in ver.di organisierten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes regelmäßig mit Hilfe von Aktionen und Streiks Lohnerhöhungen und andere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, von denen im Bereich der Caritas Hunderttausende ebenfalls profitieren. Andererseits nutzen die katholische Kirche

und ihre Caritas das Ergebnis eines Verhandlungssystems, das sie strikt ablehnen, um es abzuschreiben.

Der Wille, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen für die eigenen Beschäftigten regeln zu wollen, ist zwar zu erkennen. Es erscheint jedoch ausschließlich ideologisch und durch den unbedingten Willen zum Machterhalt begründet, dass die Arbeitgeber nicht einfach Tarifpartner im öffentlichen Dienst werden. Lieber verwehrt die Kirche per Kirchenrecht ihren Beschäftigten eine unmittelbare Beteiligung am Tarifgeschehen, gemeinsam mit den Kolleg\*innen im öffentlichen Dienst. Auf diese Weise bleibt die Einschränkung grundlegender Beschäftigtenrechte erhalten, ebenso die Möglichkeit der Arbeitgeber, Regelungen eventuell (zuungunsten der Beschäftigten) abgewandelt in die AVR zu übernehmen. Eine unmittelbare Tarifbindung würde nämlich bedeuten, dass Arbeitgeber nicht mehr einzelvertraglich davon abweichen können – wie jetzt bei den AVR noch möglich. Ein unmittelbarer und zwingender Tarifvertrag wäre ein enormer Vorteil für die Beschäftigten und ein wesentlicher Nachteil für die Flexibilität der Arbeitgeber. Eine direkte Beteiligung an den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes hätte zudem einen weiteren, sehr wichtigen Aspekt: Es wäre solidarisch, wenn Beschäftigte der Caritas nicht ausschließlich von den Kämpfen der organisierten Kolleg\*innen

im öffentlichen Dienst profitieren würden, sondern sie gemeinsam für gute Löhne und Arbeitsbedingungen streiten würden.

Für den Bereich der Diakonie spielt der TVÖD aufgrund der gliedkirchlichen, zersplitterten Tarifstruktur mit vielen verschiedenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen keine derart zentrale Referenzrolle wie bei der Caritas. Das spiegelt sich in sehr unterschiedlichen Niveaus der Bezahlung wieder (siehe Kapitel: Beispiel Diakonie Mitteldeutschland: Ein Versuch von Aufwertung und Entlastung). In den beiden verfasst-kirchlichen Bereichen werden hingegen im Wesentlichen die Abschlüsse des öffentlichen Dienstes nachvollzogen, soweit nicht wie oben dargestellt bereits eigene Tarifverträge gelten.

# Für sprachliche Klarheit – Auflösung kirchlich gesetzter Begriffe

Die Sonderregeln für Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht fußen maßgeblich auf zwei Säulen: Den gesetzlichen bzw. kirchengesetzlichen Grundlagen und einer eigenen, den vorgeblichen kirchlichen Besonderheiten angepassten Sprache. Letztere ist ein entscheidendes Mittel, denn sie ermöglicht es, Begriffe des Arbeitsrechts umzudeuten, andere Formulierungen im Sinne der Kirchen neu einzuführen und dafür zu sorgen, dass nötigenfalls eine Abgrenzung bzw. Unterscheidung zu den sonst im Arbeitsrecht geltenden Regeln suggeriert wird. Das zeigt insoweit Wirkung als das Medien, Politik, Gerichte, auch Beschäftigte und Interessenvertretungen die von den Kirchen gesetzten Begriffe unkritisch übernehmen und reproduzieren. Problematisch wird es vor allem, wenn die von den Kirchen geschaffene Deutungshoheit in Auseinandersetzungen um Lohn- und Arbeitsbedingungen, Beschäftigtenrechte oder -ansprüche zur Grundlage von – auch juristischen – Entscheidungen wird. Die Bedeutungen einiger arbeitsrechtlicher Kernbegriffe der kirchlichen Nebenrechtsordnung werden deshalb im Folgenden einer kritischen Betrachtung unterzogen.

## Es gibt kein »Selbstbestimmungsrecht« der Kirchen

Die Kirchen haben ein grundgesetzlich verankertes Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht – aber in den Schranken der für alle geltenden Gesetze. Insbesondere der letzte Teil beschreibt, dass es sich hinsichtlich des Arbeitsrechts nicht, wie von den Kirchen regelmäßig behauptet, um ein Selbst»bestimmungs«recht handeln kann. Zwar haben auch die Gerichte, Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht, wiederholt verkürzt vom »Selbstbestimmungsrecht« gesprochen. Doch das Grundgesetz sieht dieses nicht explizit vor.

## Das Grundgesetz regelt in Artikel 140 mit dem inkorporierten Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung:

*»Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.«*

Der Begriff des »Selbstbestimmungsrechts« erzeugt gegenüber den Medien und der

Öffentlichkeit den Eindruck, die Kirchen dürften im Zweifel regeln, was sie wollen, immerhin seien sie selbstbestimmt. Viele Problemlagen, zum Beispiel Auseinandersetzungen um Beschäftigtenrechte, wirken in diesem Lichte untergeordnet. Die Begriffe Selbstverwaltung und Selbstordnung schaffen hingegen zumindest einen gewissen Rahmen, der die Frage nach etwaigen Grenzen für die Kirchen aufwirft.

Der Sonderstatus der Kirchen in Deutschland – in Europa übrigens einzigartig – muss sich mittlerweile nicht mehr ausschließlich vor nationalen Gerichten bewähren. Vielmehr stand er bereits und wird auch zukünftig auf dem Prüfstand der europäischen Rechtsetzung stehen. Die europäische Gerichtsbarkeit geht nicht wesentlich kritischer mit der Autonomie von Religionsgemeinschaften um, aber sie urteilt nicht so konservativ wie die deutsche. Das ist für Beschäftigte in Deutschland ein wichtiger Fortschritt – wie das Urteil in Bezug auf eine zu Unrecht diskriminierte konfessionslose Bewerberin bei der Diakonie sowie das sogenannte Chefarzt-Urteil zeigen.<sup>25</sup>

Ausgehend vom Grundgesetz haben die Kirchen als Arbeitgeber keine besondere Autonomie. Das haben sowohl das Bundesarbeits- als auch das Bundesverfassungsgericht bestätigt, als es um das Streikrecht von Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen ging. Das BAG hat seinerzeit

weder das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG noch das Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen nach Art. 140 GG höher bewertet. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte, dass kirchliche Beschäftigte das Streikrecht bzw. eine uneingeschränkte Koalitionsfreiheit haben. Regelmäßig wird das in der Praxis umgesetzt. So wurde zum Beispiel im März 2019 in einer diakonischen Altenhilfeeinrichtung in Hessen gestreikt, im April 2018 nahmen Beschäftigte der Diakonie Württemberg an Partizipationsstreiks<sup>26</sup> während der Verhandlungen des öffentlichen Dienstes teil. Und im Oktober 2017 sind Pflegekräfte sogar erstmals in einem katholischen Krankenhaus im Saarland in den Streik getreten.

Die kirchliche Nebenrechtsordnung beinhaltet lediglich, dass kirchliche Arbeitgeber das Recht haben, eine eigene Arbeitsrechtssetzung vorzunehmen – im Rahmen ihres Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts und neben der üblichen (weltlichen) Möglichkeit, mit ver.di Tarifverträge abzuschließen. Aber auch hier gilt: Die Kirchen bewegen sich im Rahmen der für alle geltenden Gesetze, wenn es um die üblichen Arbeitnehmerschutzrechte geht – von den Rechten und Pflichten im Arbeitsvertrag über die Zahlung von Mindestlöhnen bis hin zum Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetz. Sie haben also die gleiche Autonomie als Arbeitgeber wie alle anderen Wirt-

schaftsunternehmen, sowie einige zusätzliche Möglichkeiten durch Art. 140, die sie auch nutzen, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Aber eine besondere Autonomie haben sie nicht.

## Spaltungsversuche mit Hilfe der historisch belasteten »Dienstgemeinschaft«

Zwischen abhängig Beschäftigten und Arbeitgebern besteht ein Interessengegensatz. So haben Arbeitnehmer\*innen beispielsweise ein Interesse an höheren Löhnen, während Arbeitgeber ihre Lohnkosten möglichst niedrig halten wollen. Ebenso verhält es sich in Bezug auf die Arbeitsintensität, die Arbeitszeiten und etliche andere Fragen. Um einen Ausgleich der widerstreitenden Interessen erreichen zu können, schließen sich Beschäftigte in Gewerkschaften zusammen, fordern Mitbestimmung ein und verhandeln Tarifverträge. Auch für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben erscheint das heute so notwendig wie eh und je.<sup>27</sup> Dennoch tun kirchliche Arbeitgeber so, als gebe es den Interessengegensatz nicht. Sie bemühen dafür den Begriff der sogenannten Dienstgemeinschaft, der beide Seiten zur Wahrung des Friedens verpflichten soll und über eine rein kommunikative Bedeutung hinaus erhebliche Auswirkungen hat.

### Aus der Präambel des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG.EKD)

*»Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag Jesu Christi bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Männer und Frauen, die beruflich in der Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft.«<sup>28</sup>*

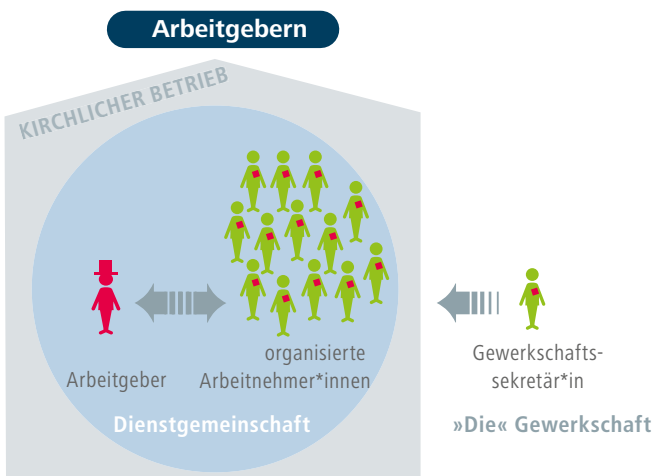
Aus mindestens drei Gründen ist der Begriff der »Dienstgemeinschaft« problematisch. Erstens wird er zwar theologisch hergeleitet, es gibt aber bis heute weder einen theologischen Konsens über ihn, noch ist er herstellbar.<sup>29</sup> Ein zweites, größeres Problem leitet sich direkt daraus ab: Die deutschen Gerichte stellten bislang bei grundlegenden Entscheidungen maßgeblich auf diesen Begriff ab, sowohl das Bundesarbeitsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht. Das ist deshalb problematisch, weil die damit verbundene kirchliche Nebenrechtsordnung<sup>30</sup> im Arbeitsrecht nicht nur anerkannt wird, sondern ihr in der Folge auch wesentliche Beschäftigtenrechte untergeordnet werden.

Hinzu kommt drittens, dass der Begriff historisch belastet ist. Das Nazi-Regime

hat den Begriff gemäß ihrem »Führer-/ Gefolgschaftsprinzip« mit dem »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« 1934 eingeführt. Unternehmer waren aus Sicht der Nationalsozialisten »naturgegebene Führer«. Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie wurden beseitigt.<sup>31</sup> Das Ziel war die Ausschaltung jeder unabhängigen Interessenvertretung der Beschäftigten auf gewerkschaftlicher, politischer und kultureller Ebene. Die Kirchen übernahmen diesen Begriff der »Dienstgemeinschaft« seinerzeit in ihre Tarifordnungen.<sup>32</sup> Sie hätten mit der Verabschiedung des Tarifvertragsgesetzes sowie des Grundgesetzes 1949 den Begriff der »Dienstgemeinschaft« aufgeben und sich von seinem belasteten Ursprung und seiner Bedeutung lösen können. Sie entschieden sich jedoch dazu, ihn beizubehalten,

theologisch umzudeuten und zur Grundlage eines kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht zu machen, der bis heute für mehr als 1,3 Millionen Beschäftigte in kirchlichen Wohlfahrtsverbänden Auswirkungen hat. Das Ziel: Die Loslösung der Beschäftigten von unabhängigen Interessenvertretungen wie Gewerkschaften. Unter dem Mantel des grundrechtlich geschützten Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechtes der Kirchen wird theologisch hergeleitet, dass ausschließlich kirchenrechtlich bzw. unter Einschränkung gewerkschaftlicher Beschäftigtenrechte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen Löhne und Arbeitsbedingungen geregelt werden. Gewerkschaften werden somit augenscheinlich im kircheneigenen Weg weder gebraucht noch sind sie erwünscht.

Abb. 8 **Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Betrieben aus Sicht von:**





Sie gehören nicht zur Dienstgemeinschaft, sie sind außenstehende Dritte.

Selbstverständlich kommt das den Arbeitgebern bei kirchlichen Wohlfahrtsunternehmen gelegen. Für Arbeitgeber sind emanzipierte Belegschaften, die sich in ihrer Gewerkschaft organisieren, selbstbewusst Forderungen nach mehr Lohn, mehr Erholungsurlaub, Entlastung, mehr Personal und vieles mehr stellen und dafür auch gemeinsam eintreten, keine wünschenswerte Vorstellung. Sie schaffen Unruhe, bringen unternehmerische Ziele durcheinander und haben betriebswirtschaftliche Auswirkungen. Doch genau das passiert bereits. Immer mehr Beschäftigte in diakonischen und caritativen Einrichtungen lassen sich nicht mehr von kirchlich

geprägten Begriffen wie der »Dienstgemeinschaft« über verbesserungswürdige Arbeitsbedingungen hinwegtäuschen. Der nächste Schritt wird sein, dass sie ihren Widerstandswillen in eine solidarische Selbstermächtigung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umwandeln. ver.di wird sie dabei unterstützen.

### Es gibt keinen »Dritten Weg«

Seitdem die Kirchen für sich in Anspruch nehmen, ihre Arbeitsbedingungen per Kirchenrecht selbst zu regeln, haben sie die Logik dreier, vermeintlich unterschiedlicher »Wege« zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen geprägt. Der sogenannte Erste Weg ist der Abschluss eines Arbeits-



Quelle: eigene Darstellung

vertrages. Der Arbeitgeber entscheidet einseitig über die Vergütung, die Zahl der Urlaubstage, Zulagen und anderes. Er muss dabei lediglich die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen. Wenn der bzw. die betreffende Arbeitnehmer\*in über eine gefragte Qualifikation oder Expertenwissen verfügt oder akuter Arbeitskräftebedarf herrscht, stärkt das seine/ihre Position in den Vertragsverhandlungen. Der Rest hängt vom Verhandlungsgeschick ab. Doch die meisten Beschäftigten sind strukturell unterlegen, weil sie auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind, der Arbeitgeber aber in der Regel nicht unbedingt sie als Arbeitskräfte gewinnen muss.

Um diese Unterlegenheit zumindest teilweise auszugleichen, schließen sich abhängig Beschäftigte in Gewerkschaften zusammen und verhandeln mit den Arbeitgebern über Tarifverträge. Werden Gewerkschaften und Arbeitgeber sich nicht einig, können die Gewerkschaften ihren Forderungen durch Arbeitskampf Nachdruck verleihen. Die Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend für alle Beschäftigten im Geltungsbereich, die Mitglied der vertrags-schließenden Gewerkschaft sind. Niemand muss als Einzelner seinen Arbeitsvertrag aushandeln, sondern es gilt der Inhalt des im Betrieb geltenden Tarifvertrags. Das soll der sogenannte Zweite Weg sein.

Die Kirchen nehmen für sich und ihre Wohlfahrtsverbände in Anspruch, Arbeitsbedingungen auf dem sogenannten Dritten Weg zu regeln. In einer Kommission verhandeln Vertreter\*innen des Arbeitgebers und der Beschäftigten über Lohn- und Arbeitsbedingungen, die in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) festgehalten werden. Werden sich beide Seiten nicht einig, folgt eine Zwangsschlichtung, in der der bzw. die Vorsitzende mit seiner/ihrer Stimme bindend entscheidet. Ein Streikrecht wird den Beschäftigten nicht zugestanden. Doch die Regelungen aus den AVR gelten nicht unmittelbar und zwingend. Sie gelten nur insoweit, wie der einzelne Arbeitsvertrag darauf Bezug nimmt. Dieser kann andere Bedingungen festschreiben als die AVR vorsehen, auch zum Nachteil der Beschäftigten. Die AVR selbst haben lediglich den Charakter von allgemeinen Geschäftsbedingungen – es sind im Wortsinn Richtlinien. Arbeitgeber haben per Kirchenrecht zwar theoretisch die Verpflichtung, diese Richtlinien umzusetzen. Anderenfalls droht ihnen ein Ausschlussverfahren als Mitglied des jeweiligen, im Falle der evangelischen Wohlfahrtsverbände, diakonischen Werks. Allerdings gibt es Arbeitgeber, die von der Umsetzung der AVR einzelvertraglich abweichen. Doch dem stehen bislang nur wenige bekannte Fälle gegenüber, in denen Arbeitgeber am Ende keine Mitglieder mehr in den diakonischen Werken waren.

Abb. 9 **Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Arbeitsvertragsrichtlinien – gravierende Unterschiede**

	<b>Arbeitsvertrag</b>	<b>Tarifvertrag</b>	<b>Arbeitsvertragsrichtlinien</b>
<b>Verhandlungspartner</b>	Beschäftigte*r und Arbeitgeber	In der Gewerkschaft organisierte Beschäftigte und Arbeitgeber(-verbände)	Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter*innen in einer Arbeitsrechtlichen Kommission
<b>Charakter</b>	Individuell verbindlich: Rechte und Pflichten gelten verbindlich für beide Seiten, können jedoch jederzeit einvernehmlich oder durch Änderungskündigung verändert werden	Kollektiv verbindlich: Rechte und Pflichten gelten unmittelbar und zwingend für beide Seiten; die Regelungen können nicht einseitig abbedungen werden (Schutzfunktion für den/die einzelne*n Beschäftigten)	Nicht verbindlich: Allgemeine Geschäftsbedingungen, die Arbeitgeber kirchenrechtlich zur Umsetzung in den Einzelarbeitsverträgen befähigen und »verpflichten«; erst durch Anwendung in den Arbeitsverträgen entsteht eine individuelle Verbindlichkeit
<b>Wirksamkeit in Bezug auf Ansprüche der Beschäftigten</b>	Der/die einzelne Beschäftigte kann einklagen, was im Arbeitsvertrag geregelt ist	Gewerkschaftsmitglieder können einklagen, was im Tarifvertrag geregelt ist	Beschäftigte können ausschließlich aus den AVR einklagen, was in ihrem Arbeitsvertrag von den AVR auch Anwendung findet; Arbeitgeber sind frei, beim Abschluss des Arbeitsvertrages von den AVR abzuweichen
<b>Wirksamwerden der Regelungen</b>	per Arbeitsvertrag	per Kollektivvertrag (Tarifvertrag)	per Arbeitsvertrag

Quelle: eigene Darstellung

Aus dem unverbindlichen Charakter der Arbeitsvertragsrichtlinien erschließt sich, dass es keinen sogenannten Ersten, Zweiten oder Dritten Weg gibt. Mit Blick auf das Kriterium einer rechtsverbindlichen Regelung gibt es de facto nur zwei Möglichkeiten: Lohn- und Arbeitsbedingungen werden einzelvertraglich geregelt oder über Tarifverträge. Für den oder die Einzelne ist entscheidend, welche Rechtsansprüche sich für sie bzw. ihn aus einer Vereinbarung ergeben. Ein Anspruch besteht (neben gesetzlichen Ansprüchen) aber grundsätzlich nur darauf, was ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart oder in einem Tarifvertrag festgeschrieben wurde. Tarifverträge haben eine kollektive Wirkung, allerdings ausschließlich für die Beschäftigten, die in der betreffenden Gewerkschaft Mitglied sind. Demzufolge können Leistungen aus Tarifverträgen auch nur von Mitgliedern eingeklagt werden (siehe Kapitel: Beschäftigte haben ein Recht auf Tarifverträge). Kirchliche Arbeitgeber bringen kirchliche AVR erst durch einzelvertragliche Regelungen zur Anwendung und auch nur soweit, wie sie nicht davon abweichen – in der Regel zuungunsten der Beschäftigten. Das ist letztlich nichts anderes als der einseitige Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen per Arbeitsver-

Mit Blick auf das Kriterium einer rechtsverbindlichen Regelung gibt es de facto nur zwei Möglichkeiten: Lohn- und Arbeitsbedingungen werden einzelvertraglich geregelt oder über Tarifverträge.

trag. Auch das Zustandekommen der AVR als Grundlage der inhaltlichen Gestaltung des Arbeitsvertrags unterscheidet sich von einer echten kollektiven Regelung wie einem Tarifvertrag (siehe Kapitel: Arbeitsbedingungen regeln: »Konsensprinzip« ohne Augenhöhe). Doch auch hier finden sich keine Vorteile für Beschäftigte, sondern eher Benachteiligungen gegenüber Arbeitnehmer\*innen in nicht-kirchlichen Betrieben. Der kirchenrechtliche Weg sieht weder Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten vor, noch das Einbringen eigener Forderungen oder gar deren Durchsetzung durch kollektives Handeln.

### Arbeitsbedingungen regeln: »Konsensprinzip« ohne Augenhöhe

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen werden im sogenannten Konsensprinzip ausgehandelt. Sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche haben dafür eine kirchengesetzliche Grundlage geschaffen. Es wird der Eindruck vermittelt, als würden Verhandlungen über Arbeitsbedingungen auf dem kirchlichen Weg durch

eine einvernehmliche Einigung zustande kommen. Das ist einerseits irreführend, da selbst im Kirchenrecht eine Eskalationsstufe für den Fall der Nichteinigung zwischen Beschäftigten- und Arbeitgeberseite vorgesehen ist. Im evangelischen Bereich ist es der Schlichtungsausschuss, im katholischen Bereich der Vermittlungsausschuss (siehe Kapitel: Schlichtungsverfahren: Ohne »Konsens« bleibt noch Zwang). Andererseits kommen gerade in Tarifverhandlungen Ergebnisse ausschließlich auf dem Weg der Einigung – dem Konsens über ein Verhandlungsergebnis – zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zustande. Der wesentliche Unterschied liegt also in der Frage: Mit welchen (Druck-)Mitteln können die Verhandlungspartner wechselseitig ihre Kompromissbereitschaft erhöhen? Beschäftigte sind der Arbeitgeberseite strukturell unterlegen und können Augenhöhe ausschließlich durch kollektives Handeln herstellen (siehe Kapitel: Spaltungsversuche). Letzteres ist jedoch kirchenrechtlich ausgeschlossen, da Arbeitskampf angeblich verboten ist und das Zwangsschlichtungsverfahren als Konfliktlösung vorgeschrieben wird. Nur gewerkschaftliches Handeln ermöglicht es, diesen Zwang auszuhebeln und – wie es im Arbeitskampfrecht heißt – »Kampfmittelgleichheit« herzustellen.

**Ausschluss gewerkschaftlicher Mittel nach evangelischer Art (vgl. § 3 ARGG.EKD):**

*»Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.«*

**Ausschluss gewerkschaftlicher Mittel nach katholischer Art (vgl. Art. 7 Abs. 2 GrO):**

*»Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.«*

Verhandlungen zwischen Sozialpartnern sind in der Regel von dem beiderseitigen Willen geprägt, eine Einigung zu finden. Wozu sonst verhandeln? Letztlich sind Verhandlungen um Löhne und Arbeitsbedingungen jedoch der Kampf um die Verteilung begrenzter Ressourcen. In solchen Verteilungskämpfen geht es umso mehr um die Herstellung der sinnbildlichen Augenhöhe zwischen den Verhandlungspartnern auf Arbeitnehmer\*innen- und Arbeitgeberseite. Das gilt unabhängig von kirchlicher oder nicht-kirchlicher Trägerschaft. Denn die

Finanzierungsbedingungen sind für kommerzielle, freigemeinnützige und konfessionelle Träger die gleichen. Und Augenhöhe ist ausschließlich in Tarifverhandlungen herzustellen. Mit rund 84 Prozent kommen die allermeisten Tarifabschlüsse ohne Streikmaßnahmen zustande.<sup>33</sup> Doch allein die Tatsache, dass den Beschäftigten diese Möglichkeit grundsätzlich zur Verfügung steht, hat oft entscheidenden Einfluss auf die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite. Es bleibt jedoch dabei: Arbeitsniederlegungen sind für Gewerkschaften in Tarifauseinandersetzungen stets das letzte Mittel. Sie sind Mittel zum Zweck, nicht der Zweck selbst (siehe Kapitel: Verteilungsfragen sind Machtfragen).

Die Kirchen sprechen vom Konsensprinzip. Doch ist das die Realität? Werden Entscheidungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen stets übereinstimmend, ohne offenen oder verdeckten Widerspruch gefällt? Nein, es reichen Mehrheiten, um Regelungen zu beschließen. Wenn die Mehrheit, nicht aber alle Mitglieder einer Kommission eine Regelung beschließen, ist das kein Konsens. Genau das sehen aber die kirchenrechtlichen Ordnungen für eine Reihe Arbeitsrechtlicher Kommissionen im evangelischen Bereich vor. Vorausgegangen waren zum Teil Auseinandersetzungen, bei denen die Arbeitnehmerseite die Arbeit der Kommissionen zum Erliegen gebracht hatte, indem sie sich zum Beispiel

nicht mehr an ihnen beteiligte, weil sie stattdessen Tarifverhandlungen erreichen wollte. In der Konsequenz wurden von den jeweiligen Synoden die kirchenrechtlichen Ordnungen in der Weise angepasst, dass Regelungen auch ohne Konsens erzwungen werden können.<sup>34</sup> Natürlich setzt das auch Uneinigkeit auf einer Seite voraus, doch mit Konsens hat das nichts zu tun. Die Kirchen verhalten sich an dieser Stelle nicht neutral, sondern zementieren kirchenrechtlich ohne Beteiligung der Beschäftigten einen Weg der strukturellen Unterlegenheit. Im katholischen Bereich ist kirchenrechtlich ebenfalls eine Mehrheit für den Beschluss über Regelungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen möglich und ausreichend.

### Schlichtungsverfahren: Ohne »Konsens« bleibt noch Zwang

Im Zusammenhang mit der Art und Weise, wie Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere für kirchliche Beschäftigte zustande kommen, gehören Schlichtungsverfahren zum Standard. Bei Tarifverhandlungen ist das nicht der Fall. Dort bleiben sie die Ausnahme und haben nichts mit dem Zwangsverfahren der Kirchen zu tun, bei dem die Entscheidungskompetenz der Verhandlungspartner ausgehebelt wird. Die kirchenrechtliche Variante schränkt zudem Gewerkschaftsrechte ein. Eine Schlichtung zwischen zwei Tarifparteien wird hingegen

freiwillig eingerichtet und erhält die Grundrechte der Gewerkschaft.

Die Zwangsschlichtung ist ein Kernelement des kirchlichen Verfahrens, Lohn- und Arbeitsbedingungen zu regeln. Im evangelischen Bereich ist die Rede von einem sogenannten Schlichtungsausschuss, im katholischen Bereich vom Vermittlungsausschuss. Die evangelischen und katholischen Instanzen regeln die konkreten Verfahren kirchenrechtlich unterschiedlich, selbst zwischen den evangelischen Gliedkirchen gibt es Unterschiede. Das Grundprinzip ist jedoch vergleichbar: Es wird ein Spruch einer schlichtenden Stelle mit vermeintlich neutralen Vorsitzenden gefällt, der zwingenden Charakter für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission hat. Das Verfahren kann immer dann angewandt werden, wenn die Verhandlungen im »Konsensprinzip« innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht »im Konsens« beendet werden können. An der Stelle, an der Gewerkschaften bei stockenden Tarifverhandlungen zum Beispiel zu Aktionen oder Streiks aufrufen würden, um die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitgeber zu erhöhen, können die Arbeitnehmervertreter\*innen (und auch die Arbeitgeber) nach Kirchenrecht nur die Schlichtung anrufen. Ein Recht auf Arbeitskampf haben sie nach Auffassung der Kirchen auf diesem Weg nicht. Der Schlichtungs- oder Vermittlungsausschuss ist

paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter\*innen besetzt sowie aus einem bzw. einer neutralen Vorsitzenden im evangelischen Bereich, zwei Vorsitzenden im katholischen Bereich. Die Vorsitzenden sollen eine vermittelnde Rolle einnehmen. Kommt es dennoch zu keiner Einigung, können die Vorsitzenden mit ihrer Stimme eine Mehrheitsentscheidung erzwingen, die von beiden Parteien zu akzeptieren ist. Aus gewerkschaftlicher Sicht hat es nichts mit Konsens zu tun, wenn eine Entscheidung auf diese Weise gegen eine Seite erzwungen wird. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei Tarifverhandlungen tatsächlich um ein Prinzip, das auf echte Einigung und Kompromisse setzt. Damit ein Tarifvertrag zustande kommt, müssen sich die Verhandlungsparteien »vertragen« – sich also einigen. Keine der beiden Seiten kann gezwungen werden. Lediglich die Kompromissbereitschaft auf dem Weg zur Einigung kann beeinflusst werden, zum Beispiel durch Arbeitskämpfe (siehe Kapitel: Verteilungsfragen sind Machtfragen).

In Tarifverhandlungen sind Schlichtungsverfahren kein Standardmittel, um Konflikte zu lösen. Üblich ist eine Verhandlung und Einigung am Verhandlungstisch, wenn nötig begleitet durch Arbeitskämpfe. Es gibt einige wenige Tarifbereiche, in denen Gewerkschaften und Arbeitgeber eine Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen haben – auf freiwilliger Basis. Sie dienen als

Vorstufe, bevor Streikmaßnahmen durch die Gewerkschaften erfolgen. Das ist zum Beispiel im Bereich der Diakonie Niedersachsen der Fall. Solange das Verfahren läuft, finden keine Streiks statt. Derartige Vereinbarungen sind in der Regel ein moderierter Schlichtungsversuch zwischen den Tarifparteien über ihre widerstreitenden Interessen. Dafür vereinbaren sie einen neutralen Vorsitz der Schlichtung. Der entscheidende Unterschied zur Zwangsschlichtung auf dem kirchlichen Weg ist, dass der/die Schlichter\*in lediglich eine Empfehlung an die beiden Tarifpartner abgibt und diese jeweils innerhalb ihrer jeweiligen Strukturen eine eigenständige Entscheidung darüber treffen, ob sie die Empfehlung annehmen. Am Ende steht eine Einigung ohne Zwang. Die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten bleiben auch in diesem Fall beteiligt. Sie sind die Entscheider\*innen darüber, ob ein Ergebnis angenommen wird oder nicht, selbst wenn ein solches Verfahren zur Schlichtung vereinbart worden ist. Dazu gehört, dass der Schlichtungsversuch scheitern kann, wenn eine Tarifpartei den Vorschlag nicht akzeptiert. In diesem Fall endet die Friedenspflicht und Streiks dürfen folgen. Eine Einschränkung gewerkschaftlicher Grundrechte ist demnach nicht Teil eines Schlichtungsverfahrens zwischen Tarifparteien. Anders als auf dem kirchenrechtlichen Weg.

## Arbeitsvertragsrichtlinien haben keine Flächenwirkung

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sollen die Lohn- und Arbeitsbedingungen in kirchlichen Betrieben regeln. Doch weder gibt es »die« AVR, also ein einheitliches Regelwerk, das für alle kirchlichen Einrichtungen gilt. Noch sind die AVR verbindlich, wie die Inhalte eines Tarifvertrags mit unmittelbarer und zwingender Wirkung. AVR haben den Charakter von allgemeinen Geschäftsbedingungen und werden erst dadurch wirksam, dass auf sie in jedem einzelnen abzuschließenden Arbeitsvertrag Bezug genommen wird. Der Arbeitgeber kann auf diese Weise auch Abweichungen im Arbeitsvertrag mit der Folge vereinbaren, dass der/die Beschäftigte keinen Anspruch auf das hat, was in den AVR steht, sondern nur noch auf das, was im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Das hat das BAG 2018 bestätigt.<sup>35</sup>

Dennoch wird von Arbeitgeberseite behauptet, die »Tarifbindung« im kirchlichen Bereich sei flächendeckend<sup>36</sup> oder liege gar bei über 90 Prozent.<sup>37</sup> Dabei gibt es keine bekannte Untersuchung durch die Kirchen oder ihre Wohlfahrtsverbände, die das glaubhaft untermauern könnte. Das scheint auch schlicht nicht möglich. Denn jedes einzelne der mehr als 1,3 Millionen Arbeitsverhältnisse in Kirchen, Diakonie und Caritas müsste untersucht werden. Lediglich die Arbeitsverhältnisse, die unter



einen Tarifvertrag fallen (siehe Kapitel: Tarifverträge in kirchlichen Betrieben), sind als verbindlich geregelt zu betrachten. All diejenigen, auf die jeweils »geltende« AVR Anwendung finden, können individuell vereinbarte Abweichungen enthalten. Damit sind vor allem Abweichungen zulasten der Beschäftigten gemeint, wie das Aussetzen von Jahressonderzahlungen, Altersversorgungsregelungen und anderes.

Kirchenrechtlich scheint eine Abweichung von den AVR ausgeschlossen zu sein. Denn jeder Betrieb, der Mitglied in einem diakonischen Werk ist, soll dessen AVR anwenden dürfen, aber auch müssen. Betriebe, die Mitglied eines diözesanen Caritasverbands sind, bekennen sich zur katholischen Grundordnung und verpflichten sich zur Umsetzung der AVR der Caritas.<sup>38</sup> Diese kirchenrechtliche Logik legt nahe, dass die jeweiligen AVR so etwas wie eine Flächenwirkung entfalten könnten. Doch sie blendet Arbeitgeber sowohl im evangelischen, als auch katholischen Bereich aus, die diese Verpflichtung schlicht nicht umsetzen und von den AVR abweichen. Die Folge wäre kirchenrechtlich, dass die Verbände die betreffenden Mitgliedsunternehmen ausschließen müssten. Dies geschieht so gut wie nie. Im Gegenteil: Beispielsweise erhielt in Baden-Württemberg der Konzern Stiftung Liebenau für mehrere Altenhilfe-einrichtungen über Jahre hinweg sogar eine bischöfliche Ausnahmegenehmigung,

um die Anwendung der Grundordnung auszusetzen und die AVR nicht anwenden zu müssen. Die Folge waren massive Lohnabsenkungen und das Aussetzen der betrieblichen Altersversorgung.<sup>39</sup>

Eine Flächenwirkung von AVR ist weder bundesweit noch regional belegbar. Das gilt für den evangelischen ebenso wie für den katholischen Bereich. Im evangelischen Sektor gibt es 20 Gliedkirchen mit 17 diakonischen Werken, von denen jedes seine eigene Arbeitsrechtliche Kommission hat, die eigene Arbeitsvertragsrichtlinien verhandelt. In manchen Gliedkirchen findet das integriert für verfasste Kirche und Diakonie statt, in anderen gibt es jeweils eigenständige Kommissionen. Hinzu kommt die Kommission der Diakonie Deutschland. Im katholischen Sektor ist das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen zwar etwas anders organisiert. Dort verhandelt die Bundeskommission die AVR Caritas, die allerdings in sechs Regionalkommissionen nachvollzogen bzw. beschlossen werden müssen oder mit Abweichungen versehen werden können. Doch für sie alle gelten die genannten Kritikpunkte hinsichtlich Verbindlichkeit, individueller Abweichungsmöglichkeiten im Arbeitsvertrag zuungunsten der Beschäftigten und mangelnder Überprüfbarkeit einer tatsächlichen Flächenwirkung.

## Systemstützend: Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen

ver.di arbeitet nicht in Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit. Diese Tatsache sorgt für unterschiedliche Reaktionen bei interes-

sierten Beschäftigten, Interessenvertreter\*innen und kirchlichen Funktionär\*innen. Sie reichen von Nachfragen, über großes Verständnis, bis hin zu Unterstützung, aber auch zu Unverständnis. Bislang lassen sich im Kern drei unterschiedliche Haltungen ausmachen.

**Aktive Gewerkschafter\*innen:** Sie setzen sich aktiv für gewerkschaftliche Rechte und die Beteiligung von Beschäftigten sowie für die Verhandlung von Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern ein. Es geht ihnen darum, die eigenen Kolleg\*innen zu emanzipieren, für ihre Forderungen selbst einzustehen, solidarisch und kollektiv zu handeln. Aus eigener Kraft sollen die Bedingungen verhandelt werden, die für sie wichtig sind und für die sie selbst Forderungen aufgestellt haben. Sie wollen den kirchlichen, paternalistischen Weg der Kirchen nicht länger mitgehen und soweit sie überhaupt noch darin mitarbeiten, versuchen sie, den Weg zu schwächen, bis hin zur Abschaffung des Systems.

**Kritische Systemstützer\*innen:** Sie arbeiten in Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit, stehen dem System jedoch mindestens kritisch gegenüber. Solange etwas auf diesem Weg »herauskommt«, arbeiten sie mit. Unter Umständen möchten sie selbst gern die Mitarbeit einstellen, befürchten aber zum Beispiel Stillstand bei der Lohnentwicklung. Denn einerseits bekämen sie und ihre Kolleg\*innen dann nicht einmal das, was die Arbeitgeber in den Sitzungen der Kommission zugestehen würden. Andererseits sei unter Umständen der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Kolleg\*innen in ihrem Umfeld zu niedrig, um Durchsetzungsfähigkeit für Tarifverhandlungen herstellen zu können. Hinzu kommt eventuell, dass der Abschluss eines Tarifvertrags ihrer Ansicht nach nicht das aktuelle Niveau halten könnte, welches die Anwendung der AVR derzeit (einzelvertraglich) regelt.

**Aktive Systemstützer\*innen:** Sie festigen den kirchenrechtlichen Weg und arbeiten daran mit, denn »man kommt ja auf dem Weg zu Ergebnissen«, zum Beispiel mehr Lohn. Beteiligung von Beschäftigten spielt keine wesentliche Rolle. Sie unternehmen nichts aktiv gegen diesen Weg, zeigen Akzeptanz für die Einschränkung von Beschäftigtenrechten, die ihnen unausweichlich erscheint und verzichten auf gewerkschaftliche Grundrechte.

Selbstredend ist dies nur der Versuch einer schematischen Abgrenzung und die Grenzen sind fließend. Aber welche Bedeutung haben die drei Kategorien grundsätzlich für die Praxis? Eine Zuspitzung könnte lauten: Wenn kein\*e Vertreter\*in der Arbeitnehmerseite künftig mehr in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitarbeiten würde, wäre dieser Weg endgültig am Ende. Die Folge wäre, dass die Arbeitgeber ausschließlich Löhne und Arbeitsbedingungen per Arbeitsvertrag regeln würden, was sie gewissermaßen heute bereits tun, dann aber auch noch ohne AVR mit dem Charakter allgemeiner Geschäftsbedingungen zugrunde zu legen (siehe Kapitel: Es gibt keinen »Dritten Weg«). Die Kirchen würden in diesem Fall vermutlich reagieren und die kirchengesetzlichen Grundlagen in der Weise anpassen, dass auch Arbeitsrecht gesetzt werden kann, ohne dass Arbeitnehmervertreter\*innen mehrheitlich zustimmen oder gar beteiligt werden müssen. Die Arbeitgeber könnten allein entscheiden. Der »Konsensweg« der Kirchen wäre damit auf dem Papier gerettet. Das klingt absurd, doch solche Verfahren bestehen bereits heute und werden umgesetzt, zum Beispiel in der Diakonie Hessen und auch für die Diakonie Mitteldeutschland liegt ein Kirchengesetzesentwurf<sup>40</sup> vor, der so etwas vorschlägt.

Die Zuspitzung verdeutlicht: Durch die Mitarbeit in dem kirchlichen System macht man sich und die Beschäftigten abhängig

von kirchlicher Gesetzgebung. Kirchengremien entscheiden, in welchem vorgegebenen Rahmen Lohn- und Arbeitsbedingungen für mehr als 1,3 Millionen Beschäftigte in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden verhandelt werden dürfen. Das gilt nicht nur für den dargestellten Fall der Zuspitzung, sondern es ist jederzeit möglich – egal, ob der kirchliche Weg durch aktive Gewerkschafter\*innen blockiert, von kritischen Systemstützer\*innen mitgestaltet oder von aktiven Systemstützer\*innen gefestigt wird. Die Kirchen sind jederzeit frei, die Bedingungen anzupassen. Die Alternative dazu heißt Tarifautonomie, seit 70 Jahren ein hohes Gut in der heutigen Bundesrepublik. Die Tarifparteien, bestehend aus in der Gewerkschaft organisierten Beschäftigten und Arbeitgebern, verhandeln frei miteinander, welche Löhne und Arbeitsbedingungen geregelt werden. Diese Regelungen haben den Charakter von Gesetzesnormen (siehe Kapitel: Beschäftigte haben ein Recht auf Tarifverträge).

Sich als Gewerkschaft nicht in diese Abhängigkeit von den Kirchen zu begeben, sondern gewerkschaftliche Grundrechte zu wahren, ist in ver.di demokratisch entschieden worden. Solche Beschlüsse werden in ver.di von den Mitgliedern demokratisch getroffen und von der Gesamtorganisation umgesetzt. Seit 2003 gilt, dass ver.di sich nicht aktiv an der Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen beteiligt. Zudem ist

es seit dem ver.di-Bundeskongress 2011 beschlossenes Ziel, in kirchlichen Betrieben Tarifverträge durchzusetzen sowie die Anwendung weltlicher Arbeitsrechtsstandards zu erreichen.<sup>41</sup> Die danach erfolgte Rechtsprechung zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen hat zudem zwei Fakten gebracht: Es gibt für ver.di derzeit keine Einschränkung des Streikrechts und das kann nur unter bestimmten (nicht durch das BAG definierten) Voraussetzungen verändert werden, wenn ver.di organisatorisch in den kirchenrechtlichen Weg eingebunden wird.<sup>42</sup> Auch deshalb kommt eine Mitarbeit von ver.di in Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht in Frage.

Lohn- und Arbeitsbedingungen über Tarifverträge zu regeln, bedeutet aus gewerkschaftlicher Sicht vor allem die Einbeziehung der Betroffenen. Schlüsselbegriffe sind Beteiligung, Transparenz, Durchsetzungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenz. Diese Dinge gehören nicht zur Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Es passt nicht zu ihrem System, Beschäftigte zu befragen, was sie verbessert haben wollen. Die Beschäftigten müssen nicht über Verhandlungsstände informiert werden. Sie können sich auch nicht für ihre Forderungen stark machen, schon gar nicht mit dem Mittel des Arbeitskampfes. Die Entscheidung über ein Verhandlungsergebnis liegt ebenfalls nicht bei ihnen. Dieses wird entweder in der Kommission

abgestimmt, ohne dass die betroffenen Beschäftigten gefragt werden oder, falls sich die Kommission nicht einigt, entscheidet eine Zwangsschlichtung. Die Beschäftigten müssen es hinnehmen. Bei ver.di entscheiden hingegen die Mitglieder, was gefordert wird, wie und in welchem Umfang sie sich dafür einsetzen und sie entscheiden auch über das Ergebnis. Auch das ist ein wesentlicher Grund, weshalb eine Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht in Frage kommt.

Engagement für die eigenen Interessen kann selbstverständlich große Kraftanstrengungen bedeuten. Das ist sogar zwingende Voraussetzung für gute Tarifverträge. Denn Tarifverträge sind im Ergebnis Verhandlungskompromisse, deren Linie zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern dort verläuft, wo sie sich auf Grund von Machtverhältnissen sinnbildlich treffen konnten oder mussten (siehe Kapitel: Verteilungsfragen sind Machtfragen). Demzufolge sind Tarifverträge nicht per se besser. Ihr Inhalt hängt maßgeblich davon ab, wie sie zustande kommen. Denn nur, wenn sich viele Beschäftigte beteiligen, ihre Forderungen selbstbewusst stellen und organisiert durchsetzen, wird die Kompromissbereitschaft bei den Arbeitgebern im Sinne der Arbeitnehmer\*innen beeinflussbar sein und entsprechend Niederschlag im Tarifvertrag finden. Die Faustformel lautet: schwache Gewerkschaft – schwache Ergebnisse;

starke Gewerkschaft – starke Ergebnisse. Der Vorteil gegenüber dem kircheninternen Weg: Die Beschäftigten haben es selbst in der Hand.

### »Kirchengemäße Tarifverträge«: Einschränkung gewerkschaftlicher Rechte durch Kirchenrecht

ver.di hatte in den 2000er Jahren wiederholt zu Arbeitskämpfen in diakonischen Betrieben aufgerufen. Nach Klagen der Arbeitgeberseite stritt sie beim Bundesarbeitsgericht 2012 erfolgreich dafür, dass im Grundgesetz verankerte gewerkschaftliche Rechte auch in kirchlichen Einrichtungen ausgeübt werden können. Kurz zuvor, im Jahr 2011, hatten 1.500 Menschen vor der Synode der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) in Magdeburg für das Grundrecht auf Streik demonstriert. Auf diesen betrieblich-gewerkschaftlichen, juristischen und öffentlichen Druck musste die EKD reagieren. Mit dem Ziel, die Kriterien der BAG-Rechtsprechung umzusetzen, verabschiedete die Synode eine kirchengesetzliche Grundlage – das so genannte Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz. Es soll unter anderem den Gewerkschaften die koalitionsmäßige Betätigung<sup>43</sup> gewährleisten und räumt erstmals die Möglichkeit für diakonische Arbeitgeber ein, sogenannte kirchengemäße Tarifverträge<sup>44</sup> zu schließen.

Anscheinend ist damit der »normale« Weg für den Abschluss von Tarifverträgen eröffnet. Doch wie so oft täuscht der aus dem nicht-kirchlichen Bereich entlehnte Begriff. Entscheidend ist der Zusatz »kirchengemäß«, denn er birgt den wesentlichen Unterschied zum üblichen Verhandlungsweg für Tarifverträge. Der kirchliche Gesetzgeber versteht darunter ein Zwangsschlichtungsverfahren<sup>45</sup> (siehe Kapitel: Schlichtungsverfahren: Ohne »Konsens« bleibt noch Zwang), wenn Verhandlungen nicht zum Ergebnis führen, sowie den Ausschluss von Arbeitskampf.<sup>46</sup> Aus gewerkschaftlicher Perspektive, die unter anderem von der Rechtsprechung des BAG im Rahmen des Streikrechtsurteils 2012 gestützt wird (siehe Kapitel: Verteilungsfragen sind Machtfragen), ist das nicht hinnehmbar. Denn ein Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer\*innen ist gerade dadurch möglich, dass sie während Tarifverhandlungen kollektiv Druck für ihre Forderungen aufbauen können – nötigenfalls durch Androhung bis hin zur Durchführung von Arbeitsniederlegungen. Das ist der Kern der Kampfmittelgleichheit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, um auf Augenhöhe über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln zu können. Doch genau dieser soll per Kirchenrecht außer Kraft gesetzt werden. Der Unterschied zwischen »kirchengemäßen« Tarifverhandlungen und der Regelung von Arbeitsbedingungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen läge

nur darin, dass das Ergebnis am Ende ein Tarifvertrag wäre, der im Gegensatz zu AVR kollektiv wirksam wäre und dass die verhandelnde Gewerkschaft ihre Mitglieder beteiligt haben könnte. Doch wie gut können die

Inhalte eines Tarifvertrags sein, der nur unter Einschränkung gewerkschaftlicher Grundrechte zustande kommt und dessen Ergebnis im Konfliktfall durch eine Zwangsschlichtung erzwungen werden kann?

Abb. 10 **Vergleich Tarifverträge und »kirchengemäße« Tarifverträge**

	<b>Tarifvertrag</b>	<b>»kirchengemäße« Tarifverträge</b>
<b>Grundlage</b>	Tarifvertragsgesetz	Kirchenrecht (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz - ARGG-EKD) als Grundlage zur Anwendung des Tarifvertragsgesetzes außerhalb der kirchlichen Nebenrechtsordnung
<b>Voraussetzungen zur Verhandlungsaufnahme</b>	Es muss sich um tariflich regelbare Forderungen/Ziele handeln, ansonsten sind keine gesetzlichen Voraussetzungen <sup>47</sup> zu erfüllen	Uneingeschränkte Friedenspflicht; Schlichtungsverfahren muss für den Konfliktfall geregelt sein, die Tarifparteien vereinbaren es
<b>Verhandlungspartner</b>	Arbeitgeber/-verbände und Gewerkschaften (Mitglieder werden vertreten durch gewählte Tarifkommissionsmitglieder)	Arbeitgeber/-verbände und Gewerkschaften (Mitglieder werden vertreten durch gewählte Tarifkommissionsmitglieder)
<b>Verfahren bei Nichteinigung in Verhandlungen</b>	Tarifkommission bewertet Verhandlungsstand und entscheidet über Aufruf der Mitglieder zu Warnstreiks oder Urabstimmung über unbefristeten Streik	Tarifparteien können Schlichtung (im Sinne des Kirchenrechts) anrufen
<b>Ergebnisbestimmung</b>	Arbeitgeber und Gewerkschaft verhandeln nach Aktionen, Warnstreiks oder Streiks in den Betrieben erneut bis zu einem Verhandlungskompromiss; die Mitglieder der Gewerkschaft können über Annahme oder Ablehnung entscheiden	Gemäß vereinbartem Schlichtungsverfahren wird entweder eine Einigung bei der Schlichtungsverhandlung erreicht oder ein*e Schlichter*in wird mit seiner/ihrer Stimme ein mehrheitliches Ergebnis herbeiführen, das für beide Seiten zwingenden Charakter hat; die Mitglieder der verhandelnden Gewerkschaften können das Ergebnis nicht ablehnen
<b>Laufzeit des Tarifvertrags</b>	Wie von den Tarifparteien im Tarifvertrag festgelegt	Wie von den Tarifparteien im Tarifvertrag oder durch Zwangsschlichtung festgelegt

Gewerkschaften verhandeln Tarifverträge nicht zum Selbstzweck, sondern um Löhne und Arbeitsbedingungen so mit den Arbeitgebern zu regeln, wie es den Vorstellungen der betroffenen Beschäftigten entspricht – selbstverständlich unter der Prämisse, dass Tarifverträge Verhandlungskompromisse sind. Dafür organisieren sich die Arbeitnehmer\*innen in der Gewerkschaft als Selbsthilfeorganisation. Und dafür können sie sich falls nötig auch durch das letzte Mittel – einen Streik – stark machen. Das gleiche gilt für die Annahme oder Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses, denn Gewerkschaftsmitglieder sind selbst die Entscheider\*innen. Sie bestimmen in Mitgliederbefragungen oder Urabstimmungen selbst darüber, ob ein Ergebnis zu einem (neuen) Tarifvertrag führt oder weiterverhandelt werden muss. Eine Zwangsschlichtung widerspricht diesem demokratischen Kern der Gewerkschaften.

Die Bedingungen, die an sogenannte kirchengemäße Tarifverträge geknüpft sind, würden bedeuten, dass Gewerkschaften sich Kirchenrecht beugen, dafür eigene Grundrechte aufgeben und Arbeitsbedingungen ohne Druckmittel und somit ohne Augenhöhe verhandeln bzw. im Falle der Nichteinigung erzwingen lassen müssten. Für ver.di als freie, unabhängige Gewerkschaft ist das ausgeschlossen. Es braucht keine »kirchengemäßen Tarifverträge«, die ein weiteres »kollektives Arbeitsrecht light« für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben bedeuten. Eine kirchenrechtliche Verankerung von Tarifverträgen wäre völlig ausreichend – Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, mit allen damit verbundenen Grundrechten für Beschäftigte und Arbeitgeber. Dass das möglich ist, zeigen bereits heute eine Reihe positiver Beispiele im evangelischen Bereich (siehe Kapitel: Tarifverträge in kirchlichen Betrieben).

# Quellenverzeichnis

- <sup>1</sup>| BMAS-Tarifregister 2019, Stand 31.12.2018
- <sup>2</sup>| ver.di-Tarifdatenbank, Stand 07.06.2019
- <sup>3</sup>| Schatz, Susanne: Arbeitswelt Kirche. Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen kirchlicher Beschäftigter in der Weimarer Republik. In: Erfahrung und Theologie, Band 33, Frankfurt am Main, 1999
- <sup>4</sup>| vgl. BAG-Urteil vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 und BVerfG-Beschluss vom 15.07.2015, Az. 2 BvR 2292/13
- <sup>5</sup>| vgl. Erhard Schleitzer 2015: Kurze Geschichte des Dritten Wegs, S. 69 ff. in »Zwischen Konkurrenz und Kreuz – Kommt bei Diakonie und Caritas das Soziale unter die Räder?«, 1. Auflage 2015; Hermann Lührs: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 1. Auflage 2010, S. 89 f.; Hartmut Kreß 2018: Richtungsentscheidung zugunsten der Beschäftigten, S. 22 f. in: »Die Demokratische Schule« (Zeitung GEW Bayern, München), Oktober 2018; Deutscher Gewerkschaftsbund: 100 Jahre Sozialpartnerschaft – 100 Jahre Stinnes-Legien-Abkommen, <https://www.dgb.de/sozialpartner100>, 16.05.2019
- <sup>6</sup>| vgl. § 1 Abs. 1 TVG
- <sup>7</sup>| Dilcher, Oliver: Handbuch bedingungsgebundene Tarifarbeit, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), unveränderter Nachdruck 2016, Berlin, S. 18
- <sup>8</sup>| vgl. § 4 Abs. 1 TVG
- <sup>9</sup>| vgl. TVöD West, Besonderer Teil Krankenhäuser (VKA) vom 01.08.2006, i.d.F. des Änderungsstarifvertrages Nr. 10 vom 18.04.2018, Regelungen mit Stand Februar 2020



- <sup>10</sup>| vgl. § 3 Abs. 1 TVG
- <sup>11</sup>| vgl. Gembus, Mario: Streitschrift zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht – Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), 2., aktualisierte Auflage, Berlin, S. 8
- <sup>12</sup>| vgl. BAG-Urteil vom 20.11.2012 - 1 AZR 179/11
- <sup>13</sup>| Die Frage der Verteilung findet auch und vor allem auf gesellschaftlicher Ebene statt (Steuergerechtigkeit, Sozialstaat, Vermögensverteilung), an dieser Stelle wird nur die betriebliche Ebene betrachtet.
- <sup>14</sup>| In Anlehnung an Renneberg, Peter: Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf, VSA-Verlag, 4., aktualisierte Auflage, 2018, S. 106 ff.
- <sup>15</sup>| Dieser Versuch der Konfliktbegleitung hat nichts mit einer kirchlichen Zwangsschlichtung zu tun. Sowohl ver.di als auch die Arbeitgeberseite des Uniklinikum Essen hatten sich für den Weg einer moderierten Lösungsfindung mit Hilfe von zwei Schlichtern entschieden. Der Grund war die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeberseite, trotz mehrfacher Kontaktaufnahmen von ver.di an den Verhandlungstisch zurückzukehren, solange die Streiks liefen.
- <sup>16</sup>| vgl. § 3 Abs. 5 ARRГ-DW.EKM i.d.F. vom 07.05.2015
- <sup>17</sup>| Aus dem Beschluss des Schlichtungsausschusses nach dem ARRГ-DW.EKM vom 06.11.2018
- <sup>18</sup>| Alle Flugblätter der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Mitteldeutschland (»Kolleg\*inneninfo«) stehen als Download bereit unter: <http://www.mav-ekm.de/aktuell-neu/ARRG/006-koll-inf-11.htm>, 17.07.2019
- <sup>19</sup>| vgl. § 12 Abs. 4 ARRГ-DW.EKM i.d.F. vom 07.05.2015

- <sup>20</sup>| Aus der Begründung des Kirchengerichts: Die Arbeitnehmer\*innenseite würde verkennen, dass sie lediglich entsandt sei und deshalb eine Auseinandersetzung mit Fragen der betroffenen Beschäftigten von der Systematik her nicht passen würde. Außerdem müsste die ARK nach außen einheitlich auftreten und deshalb sei eine Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitnehmer\*innenseite weder vorgesehen oder auch nur erforderlich. (vgl. Kirchengericht – MVG - f. d. DW EKM e.V., Beschluss vom 03.07.2018 – II-7-2018) Die Urteilsbegründung des KGH steht zu Redaktionsschluss noch aus.
- <sup>21</sup>| vgl. Kreß, Hartmut: Kirchliches Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Rückfall hinter die Standards der Weimarer Republik, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik, 2019, Heft 2, S. 131-136
- <sup>22</sup>| Die Agaplesion gAG erzielte Umsatzerlöse in Höhe von mehr als 1,2 Milliarden Euro und hat mehr als 19.000 Beschäftigte (vgl. Agaplesion gAG Geschäftsbericht 2018/2019)
- <sup>23</sup>| vgl. Danz, Sebastian: Der Erlöser, in: Wohlfahrt intern, 05/2019, S. 12-14; Kunst, Christian: Die Nöte konfessioneller Kliniken, in Rheinland-Pfalz extra (2019), Nr. 131, S. 4
- <sup>24</sup>| vgl. Einrichtungsstatistik 2016, in: neue Caritas, 18/2018, S. 45
- <sup>25</sup>| vgl. Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 17. April 2018 - C-414/16 und Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 und Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11. September 2018 – C68/17 und Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Februar 2019 - 2 AZR 746/14
- <sup>26</sup>| In den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Württemberg wird der TVÖD bis auf einige Ausnahmen dynamisch angewendet. Durch diese mittelbare Wirkung des Tarifvertrags (Partizipation) ist es möglich, dass die Beschäftigten der Diakonie Württemberg sich an Streiks des öffentlichen Dienstes beteiligen.
- <sup>27</sup>| vgl. Gembus, Mario: Streitschrift zum kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht – Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), 2., aktualisierte Auflage, Berlin, S. 7 f.

- <sup>28</sup>| Präambel des ARRG.EKD i.d.F. vom 13.11.2013 sei hier beispielhaft genannt; in Artikel 1 der katholischen Grundordnung i.d.F. vom 27.04.2015 wird in vergleichbarer Weise ein Zusammenhang zwischen dem Sendungsauftrag der Kirche und Arbeitgebern sowie ihren Arbeitnehmer\*innen hergestellt.
- <sup>29</sup>| vgl. Baumann-Czichon, Bernhard; Gathmann, Mira: Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich – BetrVG - MVG/EKD - MAVO, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.), aktualisierte Fassung 2017, Berlin, S. 15; Belitz, Wolfgang: Verfassungswidrige Irrlehre; in: Belitz, Wolfgang/Klute, Jürgen/Schneider, Hans-Udo/Wendt-Kleinberg, Walter: Jenseits der Gerechtigkeit – Kirche in Zeiten wachsender Ungleichheit, LIT-Verlag Dr. W. Hopf, Berlin 2017, S. 268 f.
- <sup>30</sup>| vgl. Kreß, Hartmut: Kirchliches Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Rückfall hinter die Standards der Weimarer Republik, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik, 2019, Heft 2, S. 131-136
- <sup>31</sup>| vgl. DGB-Rechtsschutz GmbH: Stichtag 9. April: 70 Jahre Tarifvertragsgesetz, <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/themen/beitrag/ansicht/arbeitsvertrag/stichtag-9april-2019-70-jahre-tarifvertragsgesetz/details/anzeige/>, 16.05.2019
- <sup>32</sup>| vgl. Hermann Lührs: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, 1. Auflage 2010, S. 89 f.
- <sup>33</sup>| Ergebnis einer Auswertung im ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Stand 2015
- <sup>34</sup>| Als Bereiche, in denen kirchliche Gesetze Beschlüsse über Arbeitsbedingungen ohne Konsens ermöglichen, seien beispielhaft genannt: Diakonie Deutschland, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin-Brandenburg-schlesische-Oberlausitz, Westfalen-Lippe, Bayern und Baden. In Mitteldeutschland ist im November 2019 bereits das achte Arbeitsrechtsregelungsgesetz des Diakonischen Werkes innerhalb von 15 Jahren beschlossen worden. Demnach reichen künftig fünf von maximal zehn Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission aus, um Entscheidung zu treffen.

- <sup>35</sup>| vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Mai 2018 - 6 AZR 308/17
- <sup>36</sup>| vgl. Losem, Uta: »Der Dritte Weg der Kirchen im Arbeitsrecht – Eine Einschätzung aus Berliner Sicht«, in: Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU), Jahresbericht 2017: Tarifpolitik für Dienstgeber gestalten – AcU gibt Trägern und Einrichtungen eine Stimme, S. 20
- <sup>37</sup>| vgl. Pressemitteilung des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland vom 19.12.2018
- <sup>38</sup>| Die Grundordnung ist ein kirchliches Gesetz, das vom jeweiligen Diözesanbischof erlassen wird und nur für die dem Bischof unterstehenden kirchlichen Einrichtungen verbindlich ist. International tätige Orden (zum Beispiel Benediktiner, Deutscher Orden, Alexianer) und deren Einrichtungen sind nicht den Diözesanbischöfen, sondern unmittelbar dem Papst unterstellt und können die Grundordnung freiwillig übernehmen, die Übernahme aber auch zurücknehmen.
- <sup>39</sup>| Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Kein Lohndumping bei Caritas Liebenau – »Für Lohndumping stehen wir nicht zur Verfügung«, <https://gesundheits-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++7cc6eee2-4bc3-11e9-b382-525400f67940>, 17.07.2019
- <sup>40</sup>| In Mitteldeutschland ist im November 2019 bereits das achte Arbeitsrechtsregelungsgesetz des Diakonischen Werkes innerhalb von 15 Jahren beschlossen worden. Demnach reichen künftig fünf von maximal zehn Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission aus, um Entscheidung zu treffen.
- <sup>41</sup>| vgl. ver.di-Bundeskongressbeschluss aus 2011, K 001: Demokratie für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen stärken
- <sup>42</sup>| Die Kirchen versuchen eine Einbindung der Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in ihren Ordnungen aktuell darüber sicherzustellen, dass sie eine begrenzte Anzahl Sitze auf der Arbeitnehmer\*innenseite der Arbeitsrechtlichen Kommission besetzen lassen. Allerdings sind diese anzahlmäßig stets in der Minderheit (z.B. zwei von

fünf Sitzen in Mitteldeutschland), was zu einer doppelten Minderheitenposition der Gewerkschaften führt. Mehrheiten für gewerkschaftliche Positionen müssten so im Streitfall ggf. zunächst auf der Arbeitnehmer\*innenseite erreicht und dann auch noch gegen die Arbeitgeberseite durchgesetzt werden.

<sup>43</sup> | vgl. § 5 ARGG-EKD i.d.F. vom 13.11.2013

<sup>44</sup> | vgl. § 13 ARGG-EKD i.d.F. vom 13.11.2013

<sup>45</sup> | vgl. §§ 14 i.V.m. 10 Abs. 7 ARGG-EKD i.d.F. vom 13.11.2013

<sup>46</sup> | vgl. §§ 13 Abs. 1 und 2 i.V.m. 3 ARGG-EKD i.d.F. vom 13.11.2013

<sup>47</sup> | Die Gewerkschaft, die die Forderungen in einem Tarifvertrag verhandeln will, zeichnet sich dadurch aus, dass sie frei, unabhängig und tariffähig ist. Auf ver.di trifft das zu. Bei anderen Organisationen, insbesondere kirchlichen Mitarbeiterverbänden, sind diese Eigenschaften entweder nicht gegeben oder in Zweifel zu ziehen.

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	<b>Chronik der Arbeitsrechtssetzung mit kollektivem Bezug</b> (staatlicher und kirchlicher Bereich)	10
Abb. 2	<b>Vergleich tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen</b> (Beispiele)	15
Abb. 3	<b>Entstehung eines Tarifvertrags</b>	19
Abb. 4	<b>Zusammensetzung einer Lohnforderung</b>	23
Abb. 5	<b>Ergebnis auf gewerkschaftlichem Weg</b> (Zusammenfassung)	28
Abb. 6	<b>Ergebnis auf kirchenrechtlichem Weg</b>	31
Abb. 7	<b>ver.di-Tarifverträge für kirchliche Einrichtungen</b>	34
Abb. 8	<b>Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Betrieben</b> aus Sicht von Arbeitgebern / aus Sicht von Gewerkschaften	40
Abb. 9	<b>Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Arbeitsvertragsrichtlinien – gravierende Unterschiede</b>	43
Abb. 10	<b>Vergleich Tarifverträge und »kirchengemäße« Tarifverträge</b>	54



# Dein Kontakt zu ver.di

## **ver.di-Bundesverwaltung**

Fachbereich Gesundheit,  
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

gesundheit-soziales@verdi.de  
streikrecht-ist-grundrecht.de

Am Ende geht's immer  
ums Anfangen...

[mitgliedwerden.verdi.de](https://mitgliedwerden.verdi.de)

**ver.di**