

Wolfgang Cremer
Landesfachbereichsleiter
ver.di NRW, Fachbereich 3
Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen



Zwischen Konfrontation und Kooperation
Wo stehen Evangelische Kirche und Gewerkschaften ein Jahr nach den
Urteilen des Bundesarbeitsgerichts?

Tagung am 27.01.2014
Haus der Begegnung in Bonn

Hausaufgaben erledigt?
Kritische Anmerkungen zu den Beschlüssen
der Synoden der Evangelischen Kirchen in NRW

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bedanke mich herzlich bei allen, die dazu beigetragen
haben, diese Veranstaltung ins Leben zu rufen und damit einen
Raum für den Dialog, die Diskussion, aber auch für die
Konfrontation zu schaffen.

1. Entwicklungen vor dem BAG Urteil

Zum besseren Verständnis der Sichtweisen und Positionen der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ist es hilfreich, die
aktuelle Auseinandersetzung in einen geschichtlichen
Zusammenhang zu bringen.

Es gab seit 1961 eine tarifliche Leitwährung für die Gesundheits- und Sozialbranche. Gemeint ist der frühere Bundesangestellten-Tarifvertrag, der BAT. Der BAT hat über Jahrzehnte einheitliche Arbeitsbedingungen sichern können, weil es ein gemeinsames gesellschaftliches Grundverständnis gab.

Der Staat hat im Rahmen der Daseinsvorsorge für seine Bügerrinnen und Bürger die notwendigen Leistungen des Gesundheits- und Sozialwesens sicherzustellen. Er kann sich dabei Helfen und unterstützen lassen. Solche Hilfe und Unterstützung fand er zu allen Zeiten in den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden. Beide haben sich schon um das Wohl der Menschen gesorgt und bemüht, als diese Art der Daseinsvorsorge noch nicht als staatliche Aufgabe betrachtet wurde.

Zum gemeinsamen gesellschaftlichen Grundverständnis gehörte auch die Sicherstellung in etwa gleicher Arbeits- und Bezahlungsbedingungen für die Beschäftigten in Krankenhäusern, Altenpflegeheimen, Kindergärten, heute Kindertagesstätten, und vielen weiteren sozialen Einrichtungen.

Die damalige Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, die ÖTV, und später die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di, hat mit den öffentlichen Arbeitgebern in freien Tarifverhandlungen Tarifergebnisse erzielt.

Die Kirchen haben diese Tarifergebnisse in eigenen Regelungen inhalts- und wertgleich nachvollzogen. Wie groß die Nähe war bekundet uns bis heute die Bezeichnung „BAT-KF“, also Bundesangestelltentarifvertrag - kirchliche Fassung. Es war immer und ist bis heute nichts anderes als eine kirchliche Arbeitsvertragsregelung. Es war niemals ein Tarifvertrag. Aber es war offenbar wichtig, diesen Eindruck zu vermitteln. Das Signal an die Beschäftigten war: hier gelten die gleichen Arbeits- und Bezahlungsbedingungen wie in staatlichen Einrichtungen. Wir, Kirche, sind ein guter Arbeitgeber.

Die Refinanzierung war weitestgehend gesichert. Es galt das Kostendeckungsprinzip. Zu den Kosten gehörten unstrittig auch die Personalkosten. Auch zu dieser Zeit nicht in dem wirklich erforderlichen Maß. Die Finanzspielräume waren aber größer.

Im Zuge der von der damaligen CDU-geführten Bundesregierung unter Kanzler Kohl ausgerufenen „geistig-moralischen Wende“ wird Schritt für Schritt das Gesundheits- und Sozialwesen dem kapitalistischen Wettbewerb unterworfen. Das ist eine bewusste politische Entscheidung unter der Überschrift „Mehr Markt - Weniger Staat“. Jeder soll seines Glückes Schmied sein. Das Kostendeckungsprinzip wird abgeschafft, politische Preise werden eingeführt.

Private Unternehmen kaufen Krankenhäuser, bauen
Altenheime, bieten ambulante Pflege an
Staat zieht sich aus Sozial und Gesundheitssektor zurück.

Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände protestieren. Mit
nur mäßigem Erfolg. Parallel dazu richten sich die Kirchen auf
die neuen Rahmenbedingungen ein. Kirchen werden zu
Unternehmern. Sie werden Teil des ab dieser Zeit von
kapitalistischen Grundzügen geprägten Systems. Es geht um
Kostensenkung, Reorganisation, Personalabbau, Effizienz,
Wettbewerbsfähigkeit und Marktmacht.

Diakonische Einrichtungen werden größer und fusionieren. Um
ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten agieren sie wie jedes
andere Unternehmen auch. Durch Ausgründungen werden
privatwirtschaftliche Betriebe in kirchlicher Hand gebildet.
Einige haben sogar Betriebsräte. Kirchliche Unternehmen
nutzen Outsourcing, Leiharbeit, bauen sogar eigene
Leiharbeitsfirmen auf, senken die Einkommen der
Beschäftigten im unteren Einkommensbereich. Bei Bedarf
wählen sie die für sie günstigste kirchliche
Arbeitsvertragsregelung, die von Arbeitsrechtlichen
Kommissionen anderer Landeskirchen bzw. der EKD
abgeschlossen wurden.

In all dem geraten Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Rahmen des sog. „Dritten Weges“ unter erheblichen Druck. Sie sind abhängig Beschäftigte auf der einen Seite und Arbeitnehmervertreter auf der anderen Seite. Die Machtverhältnisse sind aber zu jeder Zeit geklärt. Noch weitergehend als in privaten Unternehmen überwiegt die strukturelle Macht der Dienstgeberseite. Sie bestimmt nicht nur den strukturellen Rahmen der Arbeit, die Art der übertragenen Aufgaben, sondern letztlich auch einseitig die Bezahlungen und sonstigen Arbeitsbedingungen. Denn das wesentliche, das letztlich einzige Mittel, welches abhängig Beschäftigten eine zeitlich begrenzte Kraft zur Durchbrechung der strukturellen Macht des Arbeitgebers gibt, fehlt: die Zurückhaltung der Arbeitskraft.

Zugleich steigt der Druck auf das Tarifniveau im öffentlichen Sektor. Tarifsenkungen und die Abkehr vom öffentlichen Tarifrecht im kirchlichen Bereich werden in der gesamten Branche von Arbeitgebern genutzt, um den Druck auf die Bezahlungen der Beschäftigten deutlich zu erhöhen.

In NRW sind mehr als 60 Prozent der Krankenhäuser in kirchlicher Hand.

Die Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht nimmt deutlich zu und gewinnt an Schärfe.

Die Zahl der Beschäftigten und der Betriebe in kirchlicher Trägerschaft wächst. Einkommenslandschaft ist auf evangelischer Seite völlig uneinheitlich. Die „Verweltlichung“ der Gesellschaft spiegelt sich in kirchlichen Unternehmen wieder. Kirchen betreiben Wirtschaftsunternehmen. Diese Unternehmen sind Unternehmen wie andere auch. Namen und Symbole auf Briefköpfen und in baulichen Einrichtungen weisen auf die kirchliche Trägerschaft hin. Ansonsten unterscheiden sich die Abläufe, Mechanismen, Zwänge und Spielräume in kirchlichen Unternehmen nicht von staatlichen oder privaten Unternehmen. Die Beschäftigten sind vor die gleichen Probleme gestellt. Kirchen beanspruchen für sich aber immer noch arbeitsrechtliche „Privilegien“ in Form des Dritten Weges.

Damit sind wir bei zwei entscheidenden Faktoren:

1. Andere Marktteilnehmer werfen den kirchlichen Unternehmen einen strukturellen Wettbewerbsvorteil vor.
2. Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen spürten und spüren bis heute ihre Ohnmacht. Wenn es darauf ankommt, gibt es kein wirksames Durchsetzungsmittel.

Das verletzt grundlegende Werte:

- Wertschätzung für die geleistete Arbeit wird vermisst.
- Die Würde von abhängig Beschäftigten wird angetastet.
Es wird eine Bescheidenheit verlangt, die in keiner Weise zum weltlichen Erleben im Unternehmen passt. Und schon gar nicht zu den Anforderungen im Alltag.
- Das in dem Wort „Dienstgemeinschaft“ liegende Versprechen im Sinne von Gemeinsamkeit, Fairness, Anerkennung, Gerechtigkeit und Demokratie scheint nichts mehr wert, wenn es um wirtschaftliche Interessen des Dienstgebers geht.
Manche wagen sogar die Frage: gibt es den Interessengegensatz zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern im Sinne des Interessengegensatzes zwischen Arbeit und Kapital auch in kirchlichen Unternehmen?

ver.di reagierte auf die wachsende Unzufriedenheit in kirchlichen Einrichtungen. ver.di reagierte aber auch, weil Kirchen mit ihrem Einstieg in den Wettbewerb um niedrige Arbeitskosten die Tarife bzw. Tarifniveaus gefährdete. Auf die Warnstreiks in 2009 und 2010 folgten Unterlassungsklagen der Kirchen. Die Urteile des Arbeitsgerichts Bielefeld und des LAG Hamm ließen für ver.di hoffen, dass die Ära einseitig verordneten kirchlichen Arbeitsrechts im verkündungsfernen Bereich zu Ende geht.

Das BAG-Urteil fiel anders aus.

ver.di durfte zwar streiken – hatte also gewonnen.

Trotz dieser formalen Niederlage fühlten sich die Kirchen als Gewinner und die Gewerkschaft ver.di - als formale Gewinnerin - hat inzwischen Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingereicht.

Das BAG hat entschieden, Gewerkschaften dürfen streiken wenn

- sie in das Verfahren zur Arbeitsrechtssetzung **nicht** eingebunden sind, sie sich also nicht koalitionsmäßig betätigen können
- wenn es keine Schlichtung mit unabhängigem Vorsitzenden gibt
- wenn die getroffenen Entscheidungen der ARK zur Disposition gestellt werden können, sie also nicht als Mindestarbeitsbedingungen für die Beschäftigten gelten.

Den Kirchen hat das BAG aufgetragen ihr Arbeitsrecht in diese Richtung „weiterzuentwickeln“. Und das hat die Synode vollzogen. Sie hat ihr kirchliches Arbeitsrecht „streikfest“ gemacht. Oder es zumindest versucht.

2. Synoden-Beschlüsse zementieren den alten Pfad

ver.di sieht im neuen ARRG der ev. Kirch Rheinland, Westfalen und Lippe ein Schritt in die falsche Richtung.

Eine - vielleicht historische - Chance wurde seitens der evangelischen Kirchen bewusst ausgelassen.

Nach den Urteilen des BAG gabe es eine kurze Phase der relativen Ruhe nach dem Sturm. Hier und da herrschte Ratlosigkeit und abwarten.

Es hätte seitens der evangelischen Kirchen die Möglichkeit gegeben, mit ver.di gemeinsam in einen offenen Dialog zu treten. Wir hätten gemeinsam darüber nachdenken können, wie wir mit der Situation umgehen können, was wir tun können, um von Gegnern zu Partnern bei der Arbeitsrechts- und Tarifgestaltung werden zu können.

Nichts davon kam auf der Seite der evangelischen Kirchen in NRW in Betracht.

Stattdessen wurde mit Hochdruck an der Veränderung der kirchlichen Rechtsregelungen gearbeitet. Soweit es in den Urteilen der Gerichte Interpretationsspielräume gibt, wurden diese mit der Zielsetzung genutzt, den „Dritten Weg“ als streikfreien Raum zu sichern und zu bewahren.

Die schriftlich übermittelten Einladungen an ver.di zu Anhörungen und zur Abgabe von Stellungnahmen lösten bei uns Gewerkschafterinnen und Gewerkschaften Befremden aus. Wir haben uns gefragt, ob man uns ernsthaft dazu einladen will, einen Kern unseres Seins - DEN! Kern unseres Seins - endgültig zu Grabe zu tragen. Ob es tatsächlich so sehr um die Absicherung kircheninterner Machtstrukturen geht, dass uns die in der Vorgehensweise und in den veränderten Rechtsregelungen liegende „Unterwerfungserklärung für Gewerkschaften“ in hektischer Betriebsblindheit per Post zugestellt wurde.

Nach kurzer Zeit wussten wir es.

Es war genau so gemeint.

Innehalten und den Dialog suchen war nicht beabsichtigt.

Ich weiß um die Schärfe meiner Worte. Sie sind bewusst gewählt. Um in aller Kürze zu verdeutlichen, wie die Ereignisse nach den Gerichtsverfahren bei ver.di wahrgenommen wurden. Das muss im Rahmen einer solchen Tagung möglich sein, ohne den Dialog zu hindern.

Unser Blick auf die neuen Regelungen sieht so aus:

- Das Arbeitsrechtsrahmengesetz (ARRG) der evangelischen Kirchen im Rheinland, in Westfalen und in Lippe nimmt die Möglichkeit, Tarifverträge mit Gewerkschaften abzuschließen, wie es im ARGG der EKD vorgesehen ist, nicht auf. Es setzt weiterhin allein auf die Arbeitsrechtlichen Kommissionen und innerkirchliche Schiedsverfahren.
- Es setzt Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften gleich und mutet den Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Organisationen zu, sich über die Verteilung der Sitze in der ARK zu verständigen.
- Zahlenmäßige Parität in ARK und Schiedskommission reichen nicht aus, um das strukturelle Ungleichgewicht bei Verhandlungen über Arbeits- und Bezahlungsbedingungen auszugleichen.
- Aus Kirchensicht mag es ein Zugeständnis sein, dass die von Gewerkschaften entsandten Mitglieder der ARK keiner christlichen Kirche angehören müssen. Allerdings gilt dieses Zugeständnis nicht für die Mitglieder der Schiedskommission. Gewerkschaften wird vorgeschrieben wen sie entsenden dürfen und wen nicht.

- Wir halten die Regelung, dass die ARK entscheiden kann, ob sie ihr eigenes Regelwerk, den BAT-KF, anwendet oder das einer anderen Landeskirche, nicht für BAG-konform. Es zeigt die Unverbindlichkeit der Arbeitsvertragsrichtlinien gegenüber rechtlich verbindlichen Tarifverträgen die in konkreten betrieblichen oder mit mehreren Arbeitgebern auch räumlichen Zusammenhängen verhandelt und abgeschlossen werden.

Was da geschaffen wurde, ist kirchliches Arbeitsrecht, das in einem kirchlichen Verfahren verabschiedet wurde mit der Zielsetzung, sich weiterhin weltlichen Regelungsmechanismen zu entziehen. Dafür wird weiterhin die Einschränkung von Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihnen durch unsere Verfassung garantiert sind und die in den Bereich der Menschenrechte gehören, nicht nur in Kauf genommen, sondern bewusst konstruiert.

Die Kirchen bleiben dabei: sie wollen in und mit ihren Organen auf innerkirchlichen Wegen den Rahmen, die Spielräume und die Grenzen der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit beschließen und entscheiden.

Selbst wenn diese Vorgehensweise dem entsprechen sollte, was das BAG gemeint hat, so ist und bleibt es für ver.di weder rechtlich noch tatsächlich akzeptabel.

Koalitionsmäßige Betätigung heißt für Gewerkschaften:

- Wir stellen mit unseren Mitgliedern Forderungen auf.
- Wir führen freie Verhandlungen auf der Grundlage dieser Forderungen.
- Wir entscheiden selbst mit welchen Gewerkschaften oder Verbänden wir gemeinsam verhandeln oder nicht und wer dabei welche Rolle spielt und wie die interne Organisation dessen stattfindet.
- Wenn nötig, vereinbaren mit Arbeitgebern ein Schlichtungsverfahren. Aber auch dieses Verfahren wird in freien Verhandlungen gestaltet und festgelegt.
- Wirkliche Sozialpartnerschaft schließt hierarchische Verhältnisse aus.
- Tarifverhandlungen müssen auf Augenhöhe geführt werden können und stattfinden!

Freie Tarifverhandlungen auf Augenhöhe.

In diesem Satz liegt alles, was uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ausmacht. Der Kreis schließt sich.

Anerkennung und Wertschätzung, die Würde von abhängig Beschäftigten, Fairness, Gerechtigkeit und ein Stück Demokratie in der Arbeitswelt .

Das alles ist berührt, ist Teil des Wesens von freien Tarifverhandlungen auf Augenhöhe.

Und das Wissen darum, der strukturellen Macht des Arbeitgebers zumindest an dieser Stelle nicht völlig ausgeliefert zu sein. Wenn es sein muss, wenn gar nichts anderes mehr geht - Ultima Ratio! - dann gibt es die Möglichkeit in einem geordneten Verfahren die Arbeitskraft für eine Weile zurück zu halten. In den Streik zu treten.

Das BAG hat an anderer Stelle einmal gesagt, es sei „kollektives Betteln“, wenn eine Gewerkschaft nicht die Macht hat, ihre Mitglieder in den Streik zu führen.

Um wie viel mehr kommt es kollektivem Betteln gleich, wenn es erst gar kein Streikrecht gibt?

Auch wenn das BAG entschieden hat, dass die Kirchen festlegen können, wie Gewerkschaften sich koalitionsmäßig betätigen können, lassen wir uns genau das nicht vorschreiben. Auch nicht vom BAG, das hier als Ersatz-Gesetzgeber agiert.

Darum kritisieren wir die Rechtsprechung des BAG und bezweifeln ihre Haltbarkeit. Der einzige Weg, dies zu klären, ist der Weg zum Bundesverfassungsgericht.

Diesen Weg hat ver.di beschritten.

Es ist mit gewerkschaftlichem Selbstverständnis unvereinbar, sich vorschreiben zu lassen, wie unsere Beteiligung an einer Tarif- und Arbeitsrechtssetzung auszusehen hat.

Gewerkschaften können und werden sich von einem Kirchengesetz nicht vorschreiben lassen, wie sie sich als Koalition zu betätigen haben.

ver.di kann, will und wird das Streikrecht nicht zur Disposition stellen. Von uns zu verlangen, dass Streikrecht aufzugeben, auf welchem Weg und in welcher Konstellation auch immer, kommt der Forderung gleich, die Altäre aus den Kirchen zu tragen.

3. Wie können Perspektiven aussehen?

Wie können wir uns gemeinsam auf den Weg machen?

Ist das in NRW noch denkbar, noch möglich?

Ich sage: Ja, das ist es!

Solange miteinander gesprochen wird, gibt es alle Chancen, gute Lösungen zu finden.

Wenn es den Willen gibt, gute Lösungen zu finden, werden wir sie finden.

In Niedersachsen deuten sich eventuell gute Lösungen an. Es werden möglicherweise Wege gefunden, die wir in NRW miteinander diskutieren sollten. Ich kann mir vorstellen, das es uns gut tut, einmal mit Vertreterinnen und Vertretern beider Seiten aus Niedersachsen zusammen zu kommen. Vielleicht hilft es uns zu erfahren, in welchem Geist in Niedersachsen miteinander gesprochen wird. Ich habe mir sagen lassen, die

Frage der Sozialpartnerschaft und der „Augenhöhe in Verhandlungen“ spielt dort eine große Rolle. Es gibt ein großes gemeinsames Bemühen, das zu erreichen.

Vielleicht hilft es uns auch, Anleihen in anderen Verhandlungskulturen zu machen. Manchmal ist es gut, Gegensätze und Widersprüche einzukreisen, erst mal zu umgehen oder auch etwas zunächst offen zu lassen.

Für mich steht fest:

Wir sollten den konstruktiven Dialog verstärken. Noch wird in NRW zu wenig miteinander gesprochen. Das unterscheidet uns von anderen Bundesländern.

Wenn wir es schaffen, wechselseitig anzuerkennen, dass es zum Verfahren der Arbeits- und Tarifrechtssetzung jeweils Positionen von grundlegender Bedeutung gibt, kann der Raum für gute Lösungen entstehen.

Wir sollten den Blick auch weiten.

Das gesamte Gesundheits- und Sozialwesen steht unter einem künstlich geschaffenen Druck.

Politik will optimale Versorgung zum Nulltarif. Gewissenlose Hasardeure sind unterwegs, die nur eines im Kopf haben:

Gewinne machen, Kapital generieren. Das Wohl der Menschen steht bei diesen Leuten nicht im Mittelpunkt des Interesses. Auch nicht das Wohl der Beschäftigten.

Tarifverträge haben auch eine wichtige Ordnungsfunktion. Der Wettbewerb über die Löhne wird durch Flächen- und Branchentarifverträge ausgeschaltet. Er findet nicht mehr auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt. Für den Bereich der Altenpflege und andere Teile der Branche gibt es die Idee eines sogenannten „Tarifvertrag Soziales“. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, unabhängig davon, wer Arbeitgeber ist. Diese Idee kann nur realisiert werden, wenn die Kirchen mit Ihren Verbänden Diakonie und Caritas mitmachen und ein Teil der dann entstehenden Tarifgemeinschaft sind.

Dazu lade ich auch in NRW ein.

Ich freue mich auf die weitere Diskussion und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.