

## 2. Die Mitarbeitenden und das Arbeitsrecht

---

### **Aktueller Status zum Thema Arbeitsrecht**

Viele von Ihnen werden sich an die letzte Diakonische Konferenz in Hamburg und an den Demonstrationsaufruf von ver.di an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Diakonie erinnern. Damit ist eine der wichtigsten Fragen angesprochen, für die wir dringend eine gute Lösung finden müssen.

Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der AVR-Anwender sind nach dem Schlichtungsspruch im Sommer 2008 nicht mehr zusammengekommen, weil die Dienstnehmerseite meint, die Verhandlungen nicht auf Augenhöhe zu erleben. ver.di hatte jetzt im September 2009 in Bethel und Bremen zu Streiks aufgerufen, diesem Aufruf sind allerdings nur wenige Dienstnehmer gefolgt. Dennoch erfahre ich in Gesprächen und Diskussionen in diakonischen Einrichtungen immer wieder, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der einen Seite ihrer Aufgabe sehr motiviert nachgehen, zugleich aber das Gefühl haben, in ihrer Arbeit nicht entsprechend gewürdigt zu werden. Dabei geht es nicht nur um Geld, sondern um intransparente und unverständliche Entscheidungen über Löhne und Unternehmensstrukturen.

Sie alle kennen die Zwickmühle, in der sich diakonische Einrichtungen insbesondere im Pflegebereich derzeit befinden. Obwohl diese in aller Regel ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich besser bezahlen als private Anbieter, sind sie immer wieder in der Öffentlichkeit in negative Schlagzeilen gekommen, wodurch der Eindruck entstanden ist, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausbeuten würden. In Wirklichkeit aber erzwingen die durch die Leistungsträger gewährten finanziellen Spielräume eine Lohnspirale nach unten.

In dieser brisanten Situation bietet sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als Verteidigerin der

Interessen von diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Selbst von Mitgliederschwund betroffen, sieht man auf der Seite von ver.di die Diakonie und Kirche als einen bedeutenden Markt zur Gewinnung neuer Mitglieder. Ich sehe in dem Versuch von ver.di, den Dritten Weg aufzubrechen, ein wichtiges strategisches Ziel dieser Gewerkschaft. Genau das zu verhindern, ist jedoch eines der strategischen Ziele von Diakonie und Kirche. Artikel 140 des Grundgesetzes gewährt den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht, das die rechtliche Grundlage des Dritten Weges darstellt. Sowohl der Diakonische Rat als auch die Kirchenkonferenz haben sich in diesem Jahr zu diesem Dritten Weg eindeutig bekannt und damit die Richtung der weiteren Entwicklung vorgegeben. Soweit die Entwicklung im letzten Jahr.

### **Einschätzung zum Arbeitsrecht**

Ich halte diese Situation im Moment für gefährlich. Erstens, weil sie in ihrer Komplexität einer breiteren Öffentlichkeit kaum transparent vermittelbar und dazu angetan ist, das Image von Diakonie und Kirche nachhaltig zu schädigen.

Zweitens, weil sich die Rechtssprechung in der Praxis einer sich verändernden Gesellschaft ebenfalls verändern kann. Bei einem Besuch des Rates der EKD beim Bundesgerichtshof in Karlsruhe erklärten die Bundesrichter, dass niemand am verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen Zweifel hege. Ob sich dieses Selbstbestimmungsrecht allerdings auch auf das Arbeitsrecht beziehe, bestehe Uneinigkeit. Und hier kann sich in den nächsten Jahren auch jederzeit etwas ändern. Wir müssen unsere kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen selbst in der Hand behalten.

Und drittens kann ein dauernder Abriss eines Gesprächfadens zwischen Diakonie und Kirche auf der einen Seite und einer bedeutenden Gewerkschaft

## ■ 2. Die Mitarbeitenden und das Arbeitsrecht

auf der anderen Seite weder im Interesse von Diakonie und Kirche noch im Interesse der Gewerkschaften liegen. Noch ist offen, welchen wirtschafts- und welchen sozialpolitischen Kurs die neu gewählte Regierung einschlagen wird. Ich glaube jedoch, dass Gewerkschaften und Kirche sich als wichtige gesellschaftliche Kräfte noch brauchen werden und prinzipiell bündnisfähig werden müssen.

### **Unsere Herausforderungen im arbeitsrechtlichen Bereich**

Wenn wir am Dritten Weg und an der Idee einer Dienstgemeinschaft zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern in der Diakonie festhalten, wenn wir sowohl das Recht auf Streik als auch das Recht auf Aussperrung unserem Auftrag gegenüber als unangemessen halten – und dazu stehe ich ausdrücklich, dann müssen wir ihn so gestalten, dass er den Menschen einleuchtet. Ich halte es für absolut nicht erwiesen, dass man Lohnverhandlungen nur dann erfolgreich führen kann, wenn man Streik und Aussperrung als Ultima Ratio in der Hinterhand hat. Nach meiner Überzeugung ist ein konsensuales Verfahren, wie es der Dritte Weg vorgibt, ein erheblich moderneres und für alle Seiten kostengünstigeres Verfahren als Streik und Aussperrung. Allerdings sind wir

vom Ausschöpfen der Potenziale des Dritten Weges – und das müssen wir selbstkritisch zugeben – im Moment noch weit entfernt.

Ich glaube, wir haben uns in diesem Bereich von falschen Alternativen gefangen nehmen lassen. Vielleicht müssen wir so fragen: Wie können wir die Instrumente des Dritten Weges so verfeinern, dass sie helfen ein diakonisches Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich zu machen? Wie können wir Mitarbeitende sinnvoll in die Arbeit der Aufsichtsgremien unserer Einrichtungen und Verbände integrieren? Wie können wir die Schlichtungsverfahren ausdifferenzieren? Wie können wir die arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Kompetenz der Mitarbeitervertretungen stärken, um in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mehr Augenhöhe zu erreichen? Wie können wir unsere Unternehmenskulturen so gestalten, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren diakonischen Einrichtungen auch in finanziell angespannten Zeiten zuhause fühlen.

Was wir hier brauchen, sind Modellprojekte, die uns helfen, im Alltag quer und neu zu denken, das heißt angstfrei neue Perspektiven einzunehmen, indem wir im Alltag die entsprechenden Lerninseln schaffen.