

27.07.2011

## Der Dritte Weg verletzt Grundrechte

Eine Antwort auf das Papier 'Dritter Weg – kurz und bündig'  
der Diakonie in Niedersachsen (DiN)

### Was unterscheidet Beschlüsse in kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen ("3.Weg") von Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ("2. Weg")?

Im "2. Weg" handeln **unabhängige** und **gleichmächtige** Verhandlungspartner die Tarifverträge aus. Ergebnisse sind nur möglich, wenn beide Verhandlungspartner zustimmen. Durch das Mittel des Streiks erreicht die Arbeitnehmerseite ein Gleichgewicht zur Arbeitgeberseite.

Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend und können nicht abbedungen werden. Sie gelten direkt zwischen dem tarifgebundenen Arbeitgeber und den im jeweiligen Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern und durch das Gleichbehandlungsgebot bekommen auch gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte den Tariflohn.

Es sind **abhängig Beschäftigte**, die im "3. Weg" ihren **eigenen** Arbeitgebern in geschlossenen Kommissionen gegenüber sitzen. Die Arbeitgeber gestalten die Strukturen und den Arbeitnehmern steht **kein Druckmittel** zur Verfügung. Die Inflation senkt jedes Jahr die Kaufkraft der Arbeitnehmer und wenn sie zudem am Produktivitätsfortschritt teilhaben wollen, müssen sie **regelmäßig Forderungen** an die Arbeitgeber **stellen**. Ohne Druckmittel jedoch unterscheidet sich eine kollektive Lohnforderung nicht von einer kollektiven Bettelei. Schließlich genügt im "3. Weg" das 'Nein' der Arbeitgeberseite, um selbst bescheidene Forderungen der Arbeitnehmer zurückzuweisen.

Der Kostendruck steigt und daher sind die Arbeitgeber immer weniger bereit, den Forderungen der Arbeitnehmer entgegen zu kommen. Das hat besonders die letzte Verhandlungsrunde in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie in Niedersachsen gezeigt: die Arbeitgeber bestanden sogar auf Absenkungen z.B. für den Bereich der Altenhilfe.

Die von der Diakonie angeführten zentralen Prinzipien des Dritten Weges: Partnerschaft und Kooperation, Parität, faire Konfliktlösung und einheitliche Geltung treffen auf Tarifvertragsverhandlungen zu, nicht aber auf den "3. Weg".

### Partnerschaft und Kooperation

Tarifvertragsparteien müssen sich einigen, wenn es ein Ergebnis geben soll, deshalb brauchen beide Seiten auch bei gegensätzlichen Interessen die Kooperation. Gehen die Arbeitgeber nicht auf die Forderungen ein, so verfügen die Gewerkschaften über das Mittel der Arbeitsniederlegung. Im "3. Weg" hingegen können die Arbeitgeber

durch ein 'Nein' ihr Ergebnis erreichen und es gibt keine Möglichkeit, sie ernsthaftem Druck auszusetzen. Die Arbeitgeber können sogar zu Beschlüssen der Schlichtungskommission einfach „nein“ sagen.

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ersetzt eine Schlichtung die Einigung. 'Unterliegen' die Arbeitgeber, so müssen sie die Lösung nicht umsetzen. Sie können sich ihr entziehen, indem sie zukünftig ein anderes Arbeitsrecht anwenden, oder sie können gegen geltende Beschlüsse verstoßen ohne dabei Konsequenzen befürchten zu müssen. Kooperation und Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe ist das nicht.

### **Parität**

Im "3. Weg" setzt sich die Kommission zur gleichen Zahl aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zusammen. Bei Kollektivverhandlungen ist aber nicht die Zahl der Personen entscheidend, sondern ihre Verhandlungsmacht. Durchsetzungsparität misst sich in Lohnverhandlungen daran, ob beide Seiten ihren Forderungen Nachdruck verleihen können. Im Kommissionensystem fehlt der Arbeitnehmerseite dieses Mittel. Tarifverträge basieren auf dieser einzig echten Parität, auf der Durchsetzungsparität.

### **Wie waren die Ergebnisse im "3. Weg"?**

Bis zur Abschaffung des 'Selbstkostendeckungsprinzips' in der Mitte der 1990er Jahre waren die Beschlüsse der Kommissionen materiell akzeptabel, da die Ergebnisse der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes in voller Höhe übernommen wurden. Seit Wegfall des 'Selbstkostendeckungsprinzips' wurden die Ergebnisse des Öffentlichen Dienstes nur zeitverzögert, mit Abstrichen für Arbeitnehmer oder gar nicht übernommen, das heißt die Einkommen im "3. Weg" blieben seither immer hinter den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes zurück. Im Privatsektor wird teilweise (Altenpflege) schlechter bezahlt als in der Diakonie, aber ebenso existieren Fälle von besserer Bezahlung in privaten Unternehmen. Entscheidend ist die Absenkung des Vergütungsniveaus der Diakonie im Verhältnis zum Referenzbereich der sozialen Arbeit bei Bund, Ländern und Kommunen.

### **Einheitliche Geltung**

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen gelten immer nur in ihrem jeweils eigenen Bereich und können diesen Bereich nicht überschreiten und selbst da ist eine durchgängige Anwendung nicht gewährleistet. Es fehlt so eine einheitliche Geltung von Kommissionsbeschlüssen für eine Branche oder ein Gebiet. **Kirchengesetzliche Regelungen**, die die diakonischen Arbeitgeber zwingen, nur diakonisches Arbeitsrecht anzuwenden, **gibt es nicht** und kann es rechtlich auch nicht geben. Lediglich die Satzungen der diakonischen Werke schreiben vor, dass die angeschlossenen Einrichtungen Arbeitsrecht anwenden sollen, das in irgendeiner Weise auf dem "3. Weg" zustande gekommen ist. Die Praxis zeigt, dass gerade kleine diakonische Einrichtungen sich zum Teil seit Jahrzehnten auch daran nicht halten. Die Zahl der 'Abweichler' ist groß und den diakonischen Werken auch bekannt.

Einheitliche Arbeitsbedingungen in einem Gebiet oder einer Branche sind nur über Tarifverträge erreichbar, denn nur sie können für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn die Voraussetzung erfüllt ist, dass der Tarifvertrag mehr als 50 % der Arbeitsverhältnisse im betreffenden Bereich reguliert. Die Diakonie könnte gemeinsam mit den anderen Wohlfahrtsverbänden einen Branchentarifvertrag Soziales in Niedersachsen abschließen. Dieser Tarifvertrag könnte allgemeinverbindlich erklärt werden.

Das wäre sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein Fortschritt, weil so der Wettbewerb über Lohndumping verhindert werden könnte. In diesem Sinne ist es im Interesse der Diakonie ihre Position zu überdenken und sich bewusst zu machen, was es bedeutet, dass sie es in der Hand hat, Tarifverträge abzuschließen und einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

### **Der "3. Weg" verletzt die Grundrechte der Beschäftigten der Diakonie und der Kirchen**

Im "3. Weg" können die kirchlich Beschäftigten ihre Koalition nicht selbst und nicht frei bestimmen, daher verletzt der "3. Weg" das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aller kirchlich Beschäftigten. Diese dürfen zwar der Gewerkschaft beitreten, aber nicht selbst die Form bestimmen, in der sie Vertreter in die Kommission entsenden, z.B. als AG-MAVen, als Verbände oder auf andere Weise. Im "3. Weg" bestimmen die kirchlichen und diakonieverbandlichen Leitungsinstanzen diese Form und den Handlungsraum der Arbeitnehmervertreter. Selbst die Auswahl einzelner Personen, die als Vertreter der Beschäftigten in die Kommission delegiert werden können, ist durch kirchengesetzliche Regeln eingeschränkt und nicht frei.

Der "3. Weg" schließt aus, dass Gewerkschaften als Gewerkschaften in den Kommissionen vertreten sein können. Kommissionsmitglieder dürfen nach den kirchenrechtlichen Regelungen niemandem gegenüber rechenschaftspflichtig gemacht werden. Wegen des Weisungsverbotes müssen die Vertreter von Gewerkschaften in ihrer Tätigkeit in der Kommission entweder die kirchengesetzlichen Regelungen missachten oder sie müssen gegen die demokratischen Grundsätze ihrer Gewerkschaft (Bindung an Mitgliederentscheidung, Tarifkommission, Urabstimmung etc.) verstoßen. Die Gewerkschaften sind somit als Gewerkschaften institutionell vom "3. Weg" ausgeschlossen.

Im "3. Weg" nimmt den kirchlich Beschäftigten das Streikrecht, also das Recht, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen die Arbeit niederzulegen und erkennt ihnen somit ein Grundrecht ab. Dieses Recht ist in Art. 9 des Grundgesetzes ausdrücklich so bestimmt, dass selbst unter Notstandsbedingungen keine Maßnahmen gegen Arbeitskämpfe ergriffen werden dürfen, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen geführt werden.

### **Beschäftigte der Diakonie wollen den "3. Weg" beenden. Warum?**

Gewerkschaften sind demokratisch aufgebaute Organisationen, deren Mitglieder sich freiwillig in ihnen zusammengeschlossen haben und durch ihre Mitgliedsbeiträge eine Organisation aufrecht erhalten, die sie (ver)handlungsfähig macht.

Wenn also Ver.di und der Marburger Bund die Abschaffung des "3. Weges" fordern, dann deshalb, weil ihre Mitglieder - bei ver.di die Beschäftigten der Diakonie - dies fordern. Die Beschäftigten der Diakonie in Niedersachsen haben darüber hinaus - unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit - erklärt, dass sie ihre Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag geregelt sehen wollen und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen hat diese Forderung ebenfalls erhoben. Die Behauptung, Gewerkschaftsfunktionäre wollten den "3. Weg" abschaffen um Eigeninteressen zu verfolgen, ignoriert nicht nur die Voten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern sie spricht ihnen die Fähigkeit zum selbständigen Denken ab.

## Warum die Bedenken gegenüber einem Flächentarifvertrag mit Ver.di?

Es mutet seltsam an, wenn die Diakonie in Niedersachsen einerseits den Abschluss von Tarifverträgen durch die Gewerkschaft Ver.di bei ihren Mitbewerbern im Gesundheitswesen fordert, andererseits sich selbst als einer der größten Anbieter aber verweigert.

200 Einrichtungen der Diakonie wenden die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen "Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen" (AVR-K) auf freiwilliger Basis an. Ver.di hat den Arbeitgebern das Angebot unterbreitet, die gegenwärtigen AVR-K ohne materielle Änderung in einen Tarifvertrag zu transformieren und als Tarifvertrag weiterzuentwickeln. Die AVR-K würde als Tarifvertrag dann unmittelbar und zwingend gelten und ein Abweichen nach unten wäre nicht mehr möglich. Wettbewerbsvorteile durch niedrigere Gehälter wären ein Thema der Vergangenheit. Das müsste doch diese Diakonieeinrichtungen motivieren, sich freiwillig zu diesen Tarifvertragsverhandlungen bereit zu erklären. Bei einem allgemeingültig erklärten Tarifvertrag würden alle Anbieter – auch die privaten Dumpinganbieter, auf deren Niveau die Diakonie niemals gehen kann und will - diese Gestaltungsmöglichkeit durch Lohndumping verlieren. Dadurch können sich die diakonischen Einrichtungen nur besser stellen.

### Wer hat ein Interesse, am "3. Weg" festzuhalten?

Die Kirchenleitungen und die Verbandsorgane der Diakonie bzw. der Caritas bestimmen die Spielregeln des "3. Weges". Kein anderer Spitzenverband in Deutschland, der - wie die Diakonie - auch ein Zusammenschluss von Arbeitgebern ist, könnte den Arbeitnehmern seiner Mitglieder für die Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen diese Vorgaben machen.

Vor allem solche Mitglieder der Kirchenleitungen, die mit den Arbeitsbedingungen in der Diakonie unmittelbar wenig zu tun haben, fordern Beibehaltung des "3. Weges" für die Diakonie. In Niedersachsen sind das nicht die diakonischen Arbeitgeber sondern Kirchenbeamte, die die wichtigsten gesellschaftlichen Kräfte ignorieren, die es neben den Kirchen im sozialen Bereich gibt: die Gewerkschaften. Sie **verprellen so Menschen**, die die Arbeit von Kirche und Diakonie überhaupt erst möglich machen: die Beschäftigten von Kirche und Diakonie.

Zur Rechtfertigung der besonderen Machtstellung im Arbeitsrecht zu Lasten der kirchlich Beschäftigten führen sie das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen an. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ist wichtig und muss weiter gelten. Eine kirchliche Selbstbestimmung aber, die in der Verletzung der Grundrechte ihrer Beschäftigten besteht, muss geändert werden.

Wenn die Diakonie in Niedersachsen eine gute Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften wünscht, dann kann sie das beweisen, in dem sie den ausdrücklichen Willen des Großteils der Beschäftigten der diakonischen Einrichtungen ernst nimmt, und sich für Tarifvertragsverhandlungen einsetzt.