

Ein Anfang ist gemacht

Zum Arbeitsrecht in diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen



Der Streit zwischen der Diakonie und den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund ist bislang eine Auseinandersetzung ohne Gewinner. Ein Grundlagenstreit über Dritter Weg oder Zweiter Weg, über verbindliches Schlichtungsmodell oder Streikrecht, über das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen oder die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften. Der Konflikt wird auf allen Ebenen ausgetragen: in den diakonischen Betrieben, in der Politik, in der Öffentlichkeit und vor den Gerichten.

Mit seiner Entscheidung am 20. November 2012 zum Streit um das Arbeitsrecht von Diakonie und Gewerkschaften war das Bundesarbeitsgericht sichtlich darum bemüht, beide Seiten mit ihren gewichtigen Verfassungsrechten zu ihrem Recht kommen zu lassen. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gibt den Kirchen das Recht, aus dem Gedanken der Dienstgemeinschaft heraus an die Stelle des Konfliktmodells von Streik und Aussperung ein Konsensmodell einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission mit verbindlicher Schlichtung im Dritten Weg zu setzen. Aber das nicht unter Ausschluss der Gewerkschaften, die Gewerkschaften müssen eingeladen sein, in den Kommissionen mitzuwirken. Und die Ergebnisse müssen verbindlich sein. Das Bundesarbeitsgericht hat ein verständiges Urteil geschrieben,

das ersichtlich die Parteien an einen Tisch bittet. Kein Grundrecht soll von einem anderen unverhältnismäßig verdrängt werden (Grundsatz der praktischen Konkordanz).

Wie geht es nach dem Urteil weiter? Als wir beim Bundesarbeitsgericht in der Mittagspause unseren niedersächsischen Gesprächspartnern von ver.di begegneten, versprachen wir einander: „Egal wie es heute ausgeht, wir müssen eine Form der Zusammenarbeit finden.“ Das Bundesarbeitsgericht hat uns bei diesem Vorhaben mit seinem klugen Urteil sehr geholfen. Denn Streitgegenstand beim Bundesarbeitsgericht waren das Modell der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und die kirchengemäßen Tarifverträge wie in der Nordkirche (früherer Bereich von Nordelbien) und in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Bei den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sah das Bundesarbeitsgericht angesichts der faktischen Wahlfreiheit der Dienstgeber über das anzuwendende kirchliche Arbeitsrecht und der Nicht-Beteiligung der Gewerkschaften erheblichen Korrekturbedarf. Die entsprechenden Satzungsbestimmungen unseres Diakonischen Werks Hannovers hat es als unzulässige Wahlfreiheit der Dienstgeber kritisiert. Die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks Hannovers hat diese Satzungsbestimmung entsprechend am



Es ist an der Zeit, als Sozialpartner
neue Wege zu gehen.



25. Juni 2013 korrigiert. Dagegen sah das Bundesarbeitsgericht die kirchengemäßen Tarifverträge als verfassungsgemäß an. Erkennbar gilt diesem Modell die Sympathie des Bundesarbeitsgerichts, weil es in besonderer Weise die Gewerkschaften im Verfahren kirchlicher Arbeitsrechtsregelung auf Augenhöhe beteiligt.

Mit dieser deutlichen Bestärkung der kirchengemäßen Tarifverträge hatten wir nicht gerechnet. Grundlage dieses Modells ist zunächst eine kirchengesetzliche Regelung, die diesen Weg des Konsensmodells für die diakonischen Dienstgeber ermöglicht und die Dienstgeber auf diesen Weg verpflichtet. Die Dienstgeber müssen sich dazu in Dienstgeberverbänden organisieren, die mit ver.di einen Grundlagentarifvertrag vereinbaren. In diesen ist wesentlich die Festlegung einer verbindlichen Schlichtung geregelt, die an die Stelle der Arbeitskämpfungsmittel von Streik und Aussperrung tritt. Nach der Anpassung des Kirchenrechts durch die Synode werden dann kirchengemäße Tarifverträge mit der Regelung von Lohnhöhen, Arbeitszeit und so weiter zwischen den Dienstgeberverbänden und den Gewerkschaften geschlossen. Dieses Modell bietet mehrere Vorteile: Bei den Tarifverträgen gelten die Inhalte normativ, das heißt, die Mitarbeitenden können ihre Ansprüche unmittelbar bei Gericht einklagen; der Landesverband muss dann nicht mehr Wächter über die Einhaltung des kirchlichen Arbeitsrechts sein. Und diese Tarifverträge sind anschlussfähig oder ausbaufähig zu einem „Tarifvertrag Soziales“, den wir seit Jahren fordern. Dieser könnte bei einer Anwendungsdichte ab 50 Prozent vom Land Niedersachsen für alle sozialen Dienstleister in Niedersachsen verbindlich als Mindestarbeitsbedingung erklärt werden.

Mit diesen Überlegungen sind wir an ver.di herangetreten und konnten uns in einer Prozessvereinbarung auf die gemeinsame Zielstellung „Flächentarifvertrag Soziales in Niedersachsen“ einigen. Dazu muss bis zum 1. April 2014 der novellierte rechtliche Rahmen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der (privatrechtlichen) Diakonie in Niedersachsen, also das novellierte Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD, in Kraft gesetzt und auf der Basis des dann geltenden kirchlichen Arbeitsrechts Tarifverträge geschlossen werden. Im Einzelnen stehen noch schwierige Klärungen an – zum Beispiel die Ausgestaltung der Schlichtungsregelung, die weitere Anwendbarkeit der AVR-EKD, der Umgang mit Notlagen von Trägern, die Überführung der Haustarifverträge, die Mitgliedschaft der Dienstgeber im Dienst-

geberverband, die Entwicklung des Flächentarifvertrags in Niedersachsen und die Allgemeinverbindlichkeit dieses Flächentarifvertrags.

Wichtige Erfolgsfaktoren des neuen Modells kirchengemäßer Tarifverträge sind:

- Kirchen/Diakonie und Gewerkschaften müssen lernen, sich als Sozialpartner zu verstehen. Beide Seiten haben das Ziel, dass die Sozialwirtschaft in einer Weise refinanziert wird, die eine tarifgemäße Entlohnung ermöglicht.
- Der Flächentarifvertrag Soziales kann nur Wirklichkeit werden, wenn die anderen Wohlfahrtsverbände sich ihm anschließen können. Das wird nicht gelingen, wenn die Diakonie weiterhin um zehn bis 30 Prozent höher entlohnt als die Wettbewerber aus Privatwirtschaft und Wohlfahrtsverbänden. Eine Annäherung der Lohnhöhen ist notwendig.
- Ver.di muss sein Versprechen wahr machen, dass die Beteiligung aller Wohlfahrtsverbände in Niedersachsen am Tarifvertrag Soziales einzig von dem Umstieg der Diakonie auf Tarifverträge abhängt.

Es ist an der Zeit, als Sozialpartner neue Wege zu gehen. Kirchengemäße Tarifverträge sind eine echte Chance des Miteinanders von Diakonie und Gewerkschaften. Nicht nur die Diakonie ist bei diesem Wagnis gefordert, auch ver.di muss sich auf eine Sozialpartnerschaft einlassen, die im Interesse aller Beteiligten die Gesamtverantwortung im Blick hat. Ein Anfang ist gemacht.



Dr. Jörg Antoine
ist stellvertretender Direktor
des Diakonischen Werks
der Landeskirche Hannovers