

SWR2 GLAUBEN

Mit dem Dritten Weg ins Abseits

Das kirchliche Arbeitsrecht bleibt umstritten

Von Brigitte Lehnhoff

SENDUNG 10.03.2013 /// 12.05 UHR

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

O-Ton Hilt

Wenn unsere Landeskirche eine Reinigungskraft einstellt, steht in der Ausschreibung drin, sie muss der evangelischen Kirche angehören. Wenn die Landeskirche aber ein Reinigungsunternehmen beauftragt, ihre kirchlichen Gebäude zu reinigen, dann dürfen da selbstverständlich Musliminnen arbeiten und das ist doch nicht ehrlich! Das ist so bei uns im Oberkirchenrat. Die Reinigung ist geoutsourct und deshalb arbeiten da Frauen mit Kopftuch und es stört niemand! Aber es würde stören, wenn die ihre Lohnsteuerkarte im Oberkirchenrat abgeben würden, ja.

Hans Hilt steht seit fast 40 Jahren im Dienst der evangelischen Landeskirche in Württemberg. Erst als Gemeindepfarrer, dann als Studentenpfarrer, nun als Dozent am pädagogisch-theologischen Institut in Stuttgart. Fast 30 Jahre lang war er aktiv in der Pfarrer- und in der Mitarbeitervertretung. Für ihn steht fest: Das Arbeitsrecht in

der evangelischen und der katholischen Kirche ist nicht mehr zeitgemäß. Es gilt immerhin für 1,3 Millionen Beschäftigte, unterscheidet sich jedoch deutlich vom Arbeitsrecht, das in der freien Wirtschaft gilt. Der Grund: Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften habe das Recht, ihre eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln.

O-Ton Hilt

Es gibt einfach immer mehr Fälle, wo die Kirche dieses Arbeitsrecht verwendet gegen Arbeitnehmer, um ihre enge Sicht von Dingen und von Lebensformen zum Beispiel durchzusetzen und damit tut sich die Kirche keinen guten Dienst, weil sie damit natürlich in der Öffentlichkeit kein Verständnis findet.

Schlüsselbegriff und Leitbild im kirchlichen Arbeitsrecht ist die Dienstgemeinschaft. Beide Kirchen begründen das etwa so: Leitung und Mitarbeiter sind zu einer Dienstgemeinschaft verbunden, weil sie gemeinsam verantwortlich sind für die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. Das wiederum verpflichtet beide zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

O-Ton Hilt

Also im Prinzip ist es kein schlechter Begriff ne Dienstgemeinschaft, wenn's das gäbe, also n Zusammenarbeiten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden auf ner Ebene, wo man sagt, wir sind ein Team und wir sind eine Gemeinschaft, bei uns gibt's kein Oben und Unten, das ist aber nicht wirklich so, das ist das Problem an diesem, dass die Dienstgemeinschaft sich eben bei schönem Wetter bewährt, aber bei Schlechtwetter nicht.

Schönwetter herrschte, solange man in der Kirche um Geld nicht streiten musste. Doch die konfliktfreie Zeit ist vorbei. Die evangelische und die katholische Kirche verlieren Mitglieder, die Steuereinnahmen schrumpfen. Auch Diakonie und Caritas, die Wohlfahrtsverbände der beiden Kirchen, müssen sich finanziell neu aufstellen. Denn Mitte der 1990er Jahre erklärte die schwarz-gelbe Regierungskoalition den Sozialsektor zum Markt. Das Ziel: Kosten senken durch Wettbewerb. Das Ergebnis: gemeinnützige Anbieter konkurrieren mit gewinnorientierten.

Seit Caritas und Diakonie sich auf dem Markt bewegen, geraten sie immer wieder in die Schlagzeilen.

Schlagzeilen

Ökumenisches Lohndumping: Wie Kirchen Pflegekosten senken - Niedriglöhne: Die Kirche ist schlimmer als Lidl - Ausbeutung: Diakonieheime betreiben Lohndumping a la Schlecker - Der knallharte Samariter: Lohndumping in der Kirche.

O-Ton Sell

Die sozialwirtschaftlichen Unternehmen sind in einen sogenannten Wettbewerb geschickt worden, der aber ein amputierter, ein halbierter Wettbewerb ist, weil sie konkurrieren untereinander, gegeneinander um einen Auftraggeber und das ist eine völlig, verzerrte ungleiche Marktsituation, die auch viele Probleme dieser Unternehmen erklären kann.

Stefan Sell, Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Koblenz.

O-Ton Sell

Wir kennen in der Ökonomie eine Marktform, die nennt man Nachfragemonopol, das heißt, es gibt einen großen Nachfrager und es gibt relativ viele Anbieter. Denken sie beispielsweise an die Jugendhilfe. Das Jugendamt ist ein großer monopolistischer Nachfrager und dann konkurrieren jetzt Diakonie, Caritas, Paritätische Wohlfahrt, wer auch immer, um Aufträge. Und eine solche Marktform hat den Nachteil, dass die kleinen Anbieter sehr schnell unter Preisdruck gesetzt werden können, dass sie immer niedriger gehen müssen mit den Preisen, dass die Qualität leidet, dass es zu ruinöser Konkurrenz unter ihnen kommt. Und genau diese Entwicklung haben wir in fast allen Feldern der Sozialen Arbeit, ob das Jugendhilfe ist, ob das Pflege ist, Krankenhäuser, überall ...

... und statt nun Druck auf Politiker zu machen wegen dieses ungleichen und unechten Wettbewerbs, passen Caritas und Diakonie sich dem Markt an. Um Kosten zu sparen, koppelten sie sich ab von den Tarifen des öffentlichen Dienstes und übernahmen aus der privaten Wirtschaft umstrittene Methoden wie Leiharbeit. Der Vorwurf von Verdi: Das wäre alles nicht passiert, wenn Beschäftigte und diakonische Arbeitgeber

wirklich auf Augenhöhe verhandeln könnten. Doch das verhindere der sogenannte Dritte Weg, der Sonderweg der Kirchen im Arbeitsrecht.

Erläuterung Dritter Weg

Vom ersten Weg spricht man, wenn arbeitsrechtliche Regelungen einseitig getroffen werden, wenn also der Arbeitgeber die Bedingungen diktiert. Beim zweiten Weg verhandeln Tarifparteien miteinander, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Beide Parteien dürfen als letztes Mittel zu Aussperrung oder Streik aufrufen. Die Kirchen lehnen Arbeitskämpfe als Form der Auseinandersetzung jedoch ab. Sie setzen auf Dialog und Konsens im sogenannten dritten Weg. Verhandelt wird in Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Diese sind zu gleichen Teilen besetzt mit Dienstgebern und Dienstnehmern, so der kirchliche Sprachgebrauch. Im Konfliktfall hat ein neutraler Schlichter das letzte Wort.

Selbst kirchliche Arbeitgeber zweifeln an diesem Sonderweg. Als der Württembergische Diakonieführer Helmut Beck sich 2009 in den Ruhestand verabschiedete, ging er mit diesem Fazit: Der Dritte Weg hat keine Zukunft. Diakoniesprecher Peter Ruf wertet diese Aussage als Einzelmeinung.

O-Ton Ruf

Herr Beck war in einer schwierigen Situation Chef der Württembergischen Diakonie, es sind alle damals ausgegründeten Pflegeheime oder andere Dienste wieder zurück in den ganz normalen kirchlichen Weg gegangen und das zeigt doch, dank des Dritten Weges sind wir hier in der Diakonie Württemberg zumindest weiter gekommen.

Viele Beschäftigte können Fortschritte nicht erkennen.

4. November 2011. In Magdeburg tagt die Synode, das Parlament der Evangelischen Kirche in Deutschland. Nicht weit vom Tagungsquartier entfernt, auf dem Marktplatz, versammeln sich hunderte Männer und Frauen, mit Jacken und Mützen gewappnet gegen den kalten Herbstwind. Viele tragen weiße Fahnen mit dem roten Emblem von Verdi. Die Gewerkschaft hat eine überdachte Tribüne aufgebaut. Am Rednerpult steht Ulrich Maier, erster Mitarbeitervertreter in der Württembergischen Diakonie.

Atmo Maier

Zwischen null Uhr dreißig und fünf Uhr sind 500 Kolleginnen und Kollegen von Baden Württemberg in die Busse gestiegen. So, wie die Stimmung in den Bussen war, haben das alle, die dabei sind, gern auf sich genommen. Weil auch wir in Baden Württemberg haben die Schnauze voll.

Wovon die aus ganz Deutschland angereisten Diakoniemitarbeiter genug haben, ist auf Schildern, Tafeln und Bannern zu lesen. Manche sind auch kreativ gestaltet. Ein weißes Tuch etwa ist bemalt mit einem knackigen rot-grünen Apfel. Er trägt das Etikett Dritter Weg. Dicke rote und schwarze Lettern warnen vor dem Verzehr:

„Kirchenfrüchte: Nicht mal geschenkt. Der Dritte Weg ist vergiftet – Tarifverträge sichern gute Löhne“.

Auf einer braunen Pappe, getragen von einem älteren Mann, steht handgeschrieben:

„ Was würde Luther dazu sagen? Streikrecht ist Grundrecht“.

O-Ton Auerbach

Der Versuch, uns das Streiken verbieten zu wollen als diakonische Beschäftigte, hat uns dazu bewegt, nach Magdeburg zu fahren mit 500 Leuten aus Württemberg, insgesamt waren 1500 dort.

Martin Auerbach, Mitarbeitervertreter aus der Württembergischen Diakonie.

O-Ton Auerbach

Magdeburg war einfach n deutliches Zeichen bundesweit von der Diakonie, dass die Synode nicht einseitig beschließen kann, wie wir arbeiten und was wir dürfen und was wir nicht dürfen.

Doch die Synode hat einseitig beschlossen. Per Kirchengesetz hat sie bekräftigt, dass Streiken verboten ist. Dieses Verbot hat erst das Bundesarbeitsgericht gelockert. Im November 2012 entschieden die Richter, dass Gewerkschaften durchaus zum Streik in kirchlichen Einrichtungen aufrufen dürfen. Erstens:

Wenn über Arbeitsbedingungen verhandelt wird, ohne dass die Gewerkschaften mit am Tisch sitzen. Zweitens: Wenn diakonische Dienstgeber sich an Verhandlungsergebnisse nicht halten. Das ist offenbar verbreitete Praxis. Mit Streiks ist also zu rechnen. Doch am Erfurter Urteil ist für die Kirchen etwas anderes entscheidend. Die Richter haben den Dritten Weg an sich nicht in Frage gestellt, also auch nicht die Arbeitsrechtlichen Kommissionen, jene Gremien, die auf Ebene der Landeskirchen und Bistümer über Gehälter und andere Arbeitsbedingungen verhandeln. In diesen Gremien sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlenmäßig zwar gleich stark vertreten. Doch der Schein trügt, sagt Hermann Lührs, Politikwissenschaftler, Referent beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung und Kenner der kirchlichen Kommissionen.

O-Ton Lührs

Es ist zum Beispiel so, die Art, wie Arbeitnehmervertreter in eine arbeitsrechtliche Kommission gelangen, bestimmen die Arbeitnehmer nicht selbst. Das legen die kirchlichen Leitungsinstanzen fest.

Lührs beschreibt das Verfahren am Beispiel des Diakonie-Bundesverbandes. Dessen arbeitsrechtliche Kommission arbeitet nach einer Ordnung, die festgelegt ist von der diakonischen Konferenz.

O-Ton Lührs

Die ist das spitzenverbandliche Gremium der Einrichtungen, die gleichzeitig auch die Arbeitgeber sind. Die bestimmen, wie Arbeitnehmer in die Kommission kommen, wie viele das sind, wie Beschlüsse gefasst werden, mit welchen Mehrheiten die gefasst werden, welche Kompetenzen die Schlichtungsausschüsse haben et cetera. Wenn man das mal überträgt auf beispielsweise die gewerbliche Wirtschaft, ein Arbeitgeberverband könnte nicht festlegen, wie mit den Gewerkschaften Verhandlungen zu führen wären.

Wie ungleich die Kräfte verteilt sind, demonstrierten 2010 die diakonischen Arbeitgeber in der Verhandlungskommission des

Diakonie-Bundesverbandes. Die Arbeitnehmervertreter hatten sich damals mit großer Mehrheit dagegen ausgesprochen, weiter im Dritten Weg zu verhandeln. Sie wurden kurzerhand aus dem Gremium ausgeschlossen.

O-Ton Lührs

Das wäre völlig undenkbar für einen Arbeitgeberverband in der gewerblichen Wirtschaft. Allein daran kann man das Ungleichgewicht ablesen, wer die Spielregeln diktiert, hat natürlich den größeren Einfluss auf das Gesamtgeschehen als die Partei, die das nicht kann.

Diese strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer, so Hermann Lührs, stärke die institutionelle Überlegenheit der Arbeitgeber. Ein Mitarbeitervertreter aus der Behindertenhilfe in Württemberg schildert ein Beispiel. Er sei faktisch machtlos gegen die Strategie des Konzerns, Küchenkräfte und Techniker in eine Servicegesellschaft auszulagern. Einziger Zweck der Aktion: die Gehälter absenken.

O-Ton Mitarbeitervertreter

Mitarbeitende fühlen sich dann behandelt, das wird so verbalisiert, wie n Stück Vieh, wie n Stück Möbel, das man hin und herschiebt, die fühlen sich missachtet, die fühlen sich nicht wertgeschätzt in ihrer Person, in ihrer Arbeit und das ist irreparabel.

Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen haben sich gegen solche Ausgliederungen gewehrt. Sie zogen vor die Schlichtungsstelle des Diakonischen Werks in Württemberg. Mit Erfolg, sagt Irene Gölz, Verdi-Sekretärin im Landesbezirk Baden-Württemberg. Jedoch:

O-Ton Gölz

Es gibt Arbeitgeber, die diese Schlichtungssprüche schlichtweg ignorieren, ein Problempunkt des Dritten Weges überhaupt und das ist das, was schlicht und ergreifend rechtswidrig ist.

O-Ton Ruf

Hier in Württemberg ist eindeutig, wenn die Schiedsstelle entschieden hat, dass so oder so zu verfahren ist, dann wird es angewandt und dann muss es angewandt werden und ich kenn

jetzt keinen Fall hier in Württemberg, wo das nicht passiert ist.

Sagt Peter Ruf, Sprecher der Diakonie.

Stuttgart, Dezember 2012, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Württemberg trifft sich zur Jahresversammlung. 300 Männer und Frauen sind angereist. Im Kolpinghaus, bei der katholischen Konkurrenz sozusagen, haben sie ihr ganztägiges Sitzungsprogramm absolviert. Nun herrscht Aufbruchstimmung an den langen Tischreihen im Saal und auf der Galerie. Viele bewegt noch die Diskussion vom Nachmittag. Zwei bundesweite Studien zur Arbeitssituation in der Diakonie waren vorgestellt worden. Zunächst die Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung, herausgegeben im Juli 2012. In der Zusammenfassung heißt es:

Zitat Böckler-Studie

Zentrales Ergebnis der Studie ist die Erkenntnis, dass Ausgründungen in der Diakonie flächendeckend und in den vielfältigsten Formen betrieben wird. Die Ausgründungspraxis dient der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und der Senkung von Arbeitskosten.

Zu ganz anderen Ergebnissen kam eine bundesweite Studie der Diakonie, veröffentlicht im September 2012. Ihre Zusammenfassung lautet:

Zitat Diakonie-Presseerklärung

Ein geringer Anteil an Zeitarbeit, nur wenige Ausgliederungen in gewerbliche Gesellschaften, eine im Sozialbereich außergewöhnlich hohe Tarifbindung mit überwiegender Anwendung kirchlich-diakonischer Arbeitsrechtsregelungen oder branchenspezifischer Tarifverträge.

Für die württembergische Diakonie nennt Sprecher Peter Ruf konkrete Zahlen.

O-Ton Ruf

94 bis 95 Prozent halten sich auch an die Tarife und eine Umfrage, wo 88 Prozent der Mitarbeitenden repräsentiert sind, hat gezeigt, dass die Tarife wirklich eingehalten werden.

O-Ton Lindenmaier

Diese Behauptung der Tariftreue wird ja festgemacht immer am Geld. Arbeitszeit, Arbeitszeitregelungen, Personalbemessungen – das gehört alles auch zur Tariftreue. Und da sieht's dann mit der Tariftreue der diakonischen Arbeitgeber ganz, ganz anders aus.

Wolfgang Lindenmaier ist stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Er hat mit erstritten, dass in der württembergischen Diakonie die Gehälter wieder an die Tarife des öffentlichen Dienstes gekoppelt wurden. Allerdings registriert er etliche Methoden und Versuche, die Tariftreue zu unterlaufen.

O-Ton Lindenmaier

Der Dienstplan ist deutlich unter Normbesetzung am Wochenende, sowohl in der Jugendhilfe, als auch in der Behindertenhilfe oder in der Krankenhilfe.

Auch an der sozialen Absicherung wird offenbar gespart.

O-Ton Lindenmaier

Wir haben eine Methode in Württemberg in der Zwischenzeit relativ häufig: Wir stellen Kolleginnen, Kollegen ein als geringfügig Beschäftigte, 400 Euro-Kräfte. Und damit die n bisschen länger bleiben, arbeiten sie anschließend weiter als Übungsleiter und bekommen dann zusätzlich zu den 400 Euro noch die Übungsleiterpauschale. Der Arbeitgeber spart sich die Sozialversicherungsbeiträge, es ist ne unheilvolle Koalition mit den Beschäftigten, weil die natürlich sehr glücklich sind, dass sie steuerfrei und sozialversicherungsfrei mehr Geld in der Tasche haben und sich nicht überlegen, dass wir in der Diakonie mit solchen Methoden unser eigenes Klientel züchten, nämlich Altersarmut produzieren, weil über Jahre hinweg keine Renten- und Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt werden.

Die Verantwortung für solch ein Geschäftsgebaren liegt letztlich nicht bei den Wohlfahrtsverbänden, meint Thomas Sopp, in Berlin Geschäftsführer des Bundesverbandes der Diakonischen Dienstgeber.

O-Ton Sopp

Die Entscheidung über die Marktbedingungen, die Entscheidung über die Einführung von Wettbewerbsprinzipien haben Sozialpolitiker vor vielen Jahren getroffen. Und ich glaube, dass Sozialpolitiker auch heute in der Pflicht stehen, n klaren Rahmen zu setzen und auch eine sozialpolitische Vision in einer sich verändernden Gesellschaft zu schaffen.

Solange im Sozialsektor der Markt politisch gewollt ist, sagt Thomas Sopp, wird die Kirche sich darauf einrichten. In einigen Bereichen fährt sie damit offenbar auch gut. Auf dem Krankenhausmarkt etwa zählen kirchliche Träger zu den großen, profitabel arbeitenden Anbietern. Auch mit stationärer Altenpflege lässt sich Geld verdienen.

O-Ton Sopp

Da, wo wir uns dem Markt stellen müssen, heißt das, dass wir nicht zu marktfern sein können. Das gilt insbesondere in den klassischen gewerblichen Bereichen Gebäudereinigung, Küche, Wäscherei. Da werden wir mit den Sozialpartnern darum ringen müssen, einen diakoniegemäßen Kompromiss zu schließen ... aber wir können nicht alles marktfern gestalten.

Großraum Stuttgart, eine Wohngruppe der Stiftung Jugendhilfe aktiv. Sieben Mädchen im Alter von 13 bis 18 leben in einem Reihenhaus, rund um die Uhr betreut von Sozialarbeiterinnen. Die Mädchen kommen gerade nach und nach zurück aus der Schule, Treffpunkt ist die geräumige Wohnküche. Einige leben freiwillig in der Gruppe, andere hat das Jugendamt geschickt.

O-Ton Sozialarbeiterinnen

Hintergründe sind alle unterschiedlich, also von Vernachlässigung über Misshandlung über psychisch kranke Mütter, einfach überforderte Mütter. - Also wir haben nicht nur Kinder aus Unterschichten, wie man vielleicht aus dem Fernsehen immer denkt, also es sind auch wirklich Familien aus dem Mittelstand.

Die Mädchen haben inzwischen den langen Holztisch gedeckt und greifen zu, als Nudeln, Geschnetzelttes und frischer Salat auf dem Tisch stehen. In dieser quasi familiären Situation

streiken? Die beiden Sozialarbeiterinnen können sich das nicht vorstellen.

O-Ton Sozialarbeiterin

Bei uns hängen halt einfach sieben Jugendliche mit dran, sieben Mädchen, und die können dafür ja gar nichts und wir können nicht einfach mal über die Nacht oder den Tag lang die Gruppe schließen. Das geht nicht.

Und die beiden Frauen sehen für sich persönlich auch gar keinen Grund zu streiken.

O-Ton Sozialarbeiterin

Wir sagen immer so schön, wir haben hier n Platz an der Sonne.

Soll heißen: Gut ausgebildete Mitarbeiter finden bei Diakonie und Caritas immer noch vergleichsweise attraktive Arbeitsbedingungen. Sie profitieren vom absehbaren Fachkräftemangel. Für Verdi dürfte es schwer werden, diese Mitarbeiter zu mobilisieren. Zwar soll die Gewerkschaft künftig beteiligt werden, wenn bei Diakonie und Caritas über Gehälter verhandelt wird. So hat es das Bundesarbeitsgericht entschieden. Doch Ulrich Teufel, pädagogischer Vorstand der Stiftung Jugendhilfe aktiv, gibt sich gelassen.

O-Ton Teufel

Ich kann jetzt noch nicht erkennen, was sich für die Mitarbeiter tatsächlich verbessern soll, wenn Verdi mit am Tisch sitzt. Dazu muss ich sagen, dass wir hier mit unserer Gesamtmitarbeitervertretung ein ausgesprochen kooperatives, sachliches Verhältnis haben, auch im Sinne der Mitarbeiter, denn, das muss man ja sagen, auch wir als Arbeitgeber haben ja ein großes Interesse daran, dass es unseren Mitarbeitern gut geht.

Ulrich Teufel ist Chef der größten Jugendhilfeeinrichtung in Württemberg. Mitarbeiter beschreiben ihn als praxisnahen Pragmatiker. Auch der Kooperation mit den Gewerkschaften kann er etwas abgewinnen. Die Arbeitgeber bei Diakonie und Caritas brauchen Mitstreiter für einen Branchentarif Soziales, einen

Tarif, an den alle Anbieter sich halten müssen. Der ruinöse Unterbietungswettbewerb ist anders nicht zu stoppen.

O-Ton Teufel

Wenn das das Ziel ist und wenn hier beide Parteien, also Diakonisches Werk und Gewerkschaften beziehungsweise unsere Mitarbeitervertretungen an einem Strang ziehen würden, dann fänd ich das eine sehr, sehr positive Entwicklung.

Die Frage ist nur, ob Verdi sich überhaupt an den Verhandlungstisch setzen wird. Denn in der Gewerkschaft ist es nicht anders als bei den diakonischen Dienstgebern: Es gibt Pragmatiker und Hardliner. Letztere können mit dem Erfurter Urteil nicht zufrieden sein, meint der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Stefan Sell.

O-Ton Sell

Das irritierende an dem Urteil ist ja, dass man sagt, die Gewerkschaften sollen beteiligt werden, aber wenn sie denn beteiligt werden, dann fehlt ihnen trotzdem das elementare Druckmittel, nämlich das Streikrecht.

Bleibt es also nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts bei Konfrontation und Konflikt zwischen Kirchen und Gewerkschaften? Es könnte auch anders gehen, meint Stefan Sell.

O-Ton Sell

Die positive Variante wäre, dass die Kirchen begreifen, dass wir in einer anderen Zeit leben und dass sie sich eigentlich keinen Gefallen damit tun, wenn sie auf ihren Besitzständen beharren, sondern dass sie konsequent den Weg gehen und sagen, unterm Strich werden wir, auch wenn es mühsamer wird, davon profitieren, wenn wir die Gewerkschaften stärker einbinden und auch die theoretische Möglichkeit eines Arbeitskampfes in unseren Einrichtungen zulassen, denn ich möchte hier in aller Deutlichkeit sagen, die Menschen, die in der Pflege arbeiten oder in der Jugendhilfe, sind sehr verantwortungsvoll und sie wissen, dass oftmals aus praktischen Gründen n Streik wie die IG Metall bei Daimler oder wo auch immer machen könnte im Sozialbereich aufgrund der ihnen anvertrauten Menschen nicht oder nur sehr schwer möglich ist.

Und doch hält der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler es für wahrscheinlich, dass die Kirchen sich im Abwehrkampf einigeln und weiter ins Abseits manövrieren. Indem sie zum Beispiel unnachgiebig auf der Loyalitätspflicht beharren. Diese verlangt von jedem Arbeitnehmer, sich bis ins Privatleben hinein den kirchlichen Grundsätzen und Werten zu beugen. So riskieren katholische Arbeitnehmer die Kündigung, wenn sie nach einer Scheidung mit einem neuen Partner zusammenleben. Und auch bei den Lutheranern ist ohne die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche kein Arbeitsplatz zu haben. Die Loyalitätspflicht wird die Kirchen beim Kampf um Fachkräfte Punkte kosten, erwartet Stefan Sell.

O-Ton Sell

Die Mitarbeiter sind eben ganz andere. Sie leben nicht mehr, oder viele nicht mehr in der Welt der christlichen Moralvorstellungen, wollen das auch nicht, sie wollen wie normale Arbeitnehmer behandelt werden und sie empfinden das als einen Arbeitnehmerstatus zweiter Klasse, den sie da haben und da wächst auch von innen ein unglaublicher Druck.

Tatsächlich empfinden immer mehr Beschäftigte in Kirche, Diakonie und Caritas den Begriff der Dienstgemeinschaft als hohl. Viele wissen mittlerweile auch, dass nicht Theologen diesen Begriff geprägt haben, sondern Kirchenjuristen. Wolfgang Lindenmaier, seit 30 Jahren Mitarbeitervertreter in der Württembergischen Diakonie, zieht eine vernichtende Bilanz.

O-Ton Lindenmaier

Die diakonischen Arbeitgeber haben, als sie richtig groß wurden, so in den 70er Jahren, gemerkt, dass diese theologische Diskussion der Gemeinschaft, dass die nützlich ist für ihre Betriebe. Dass sie sich Kritik vom Hals halten können, dass sie Wege zur Arbeitsrechtsetzung finden, die einfacher sind, sie haben tatsächlich die theologische Idee missbraucht. Der heutige Gebrauch der Dienstgemeinschaft ist n Missbrauch der theologischen Idee der dienenden Gemeinschaft.

Den Begriff der Dienstgemeinschaft zu überhöhen - davor warnte in letzter Zeit mehrfach der Jurist Hermann Reichold, Leiter der Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht an der Universität Tübingen und gewiss kein Gegner des Dritten Weges. Der Grund für diese Warnung liegt auf der Hand. Obgleich die religiöse Bedeutung der Kirchen schwindet, sind sie der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. Ein Arbeitgeber, der sich nicht von anderen unterscheidet, der in seinen Krankenhäusern, Kindergärten oder Schulen vor allem mit staatlichem Geld arbeitet und doch ein eigenes Arbeitsrecht beansprucht. Wer dafür Akzeptanz haben will, muss vor allem eins sein: glaubwürdig.