

Gott kann man nicht bestreiken oder das Menschenrecht auf Streik

Franz Segbers

Das von der EKD für ihre Synode in Magdeburg 2011 vorgesehene Synodenthema „Missionarische Impulse“ wurde in den Medien von einem konfliktbeladenen Tagesordnungspunkt verdrängt, der sich hinter dem Wortungetüm „Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz“ (ARGG) verbirgt. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung schreibt, „das Arbeitsrecht ist zum wichtigsten Thema der Synode geworden.“ Das ist zweifellos ein großer Erfolg. Vielleicht sind dennoch beide Thema untergründig miteinander doch stärker verbunden als die Tagesordnung ahnen ließ, denn mit dem ARGG geht es nur formal um die Arbeitsverhältnisse in der Kirche. Die Kirche erfährt seit Jahren mit Berichten von Outsourcing, Leiharbeit oder Lohndumping in ihren Einrichtungen eine mediale Aufmerksamkeit, die das Image und die Glaubwürdigkeit der Kirche schwer beschädigen. Könnte es sein, dass genau diese erlebte Verkündung durch das Verhalten der Kirche auch ihre missionarischen Impulse insgesamt belasten könnte?

Mit dem ARGG versucht die EKD aus der Defensive herauszukommen und hat sich dabei einen neuen nicht minderen Konflikt eingehandelt. Das ARGG bekräftigt, dass die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Dienstgemeinschaft in einer paritätisch gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt werden, in der jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten ist. „Konflikte werden durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren entschieden. Dieses Verfahren schließt Streik und Aussperrung aus“ (§1,3). Mit dieser Entscheidung antwortet die Synode auf Entscheidungen mehrerer Arbeitsgerichte, die Streik für zulässig halten. Die Synode antwortet aber auch den Mitarbeitervertretungen, die für über 95 Prozent aller 450.000 Beschäftigte stehen und die Ende 2009 erklärt hatten: „Tarifverträge statt kollektives Betteln.“

Das kirchenrechtliche Verbot des Streiks scheint dem kirchlichen Selbstverständnis einer friedlichen Konfliktregelung durch ein Schlichtungsverfahren zu entsprechen, ist jedoch sozialetisch und rechtlich keineswegs unproblematisch. Auffallend ist, dass es kaum theologische oder sozialetische Begründungen gibt, sondern Juristen das Wort führen. Da die Kirche jedoch nicht den Juristen und Gerichten die Klärung überlassen sollte, soll hier eine theologisch-sozialetische vorgelegt werden.

Aussperrung und Streik – gleiche Mittel?

Der Vorstandssprecher der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe Pfarrer Günther Barenhoff hatte in einem Gerichtsverfahren über das Streikrecht in der Kirche mit dem Spitzensatz theologisch argumentiert: „Gott kann man nicht bestreiken.“ Wer streikt, der bestreikt Christus selber, mit sich Jesus nach Mt 25 identifiziert. Gönnerhaft hat Barenhoff dann aus Paritätsgründen auf das Aussperrungsrecht verzichtet. Die Auseinandersetzung entzündet sich am Widerspruch zwischen dem

theologischen Argumentieren, das Tarifverträge und Streikrecht im Rahmen des arbeitsrechtlichen Konstrukts einer Dienstgemeinschaft ausschließt und dem unternehmerischen Agieren, das sich an betriebswirtschaftlichen Erfordernissen am Markt orientiert. Barenhoffs Argumentation ist nicht nur theologisch hilflos sondern rechtlich, sozialetisch und theologisch fragwürdig.

Nicht zu Unrecht verweist die Diakonie auf die geänderten Refinanzierungsbedingungen der sozialen Arbeit. An die Stelle des bisherigen Selbstkostendeckungsprinzips sind Fallpauschalen, gedeckelte Budgets und Entgeltvereinbarungen in einem auf Konkurrenz und Wettbewerb ausgerichteten System getreten. Diesem Umbau des Sozialstaates liegt die neoliberale Auffassung zugrunde, dass die Konkurrenz einen Finanzdruck erzeugt und in der Folge die sozialstaatlichen Leistungen kostengünstiger werden. Der Wettbewerb auf dem Sozialmarkt war ökonomisch gewollt und politisch gemacht. Ein theologischer Ausschluss des Streiks bedeutet vor diesem Hintergrund: Die Beschäftigten sollen ihren Dienst als Dienst an Gott begreifen, den man nicht bestreiken könne, und die Arbeitgeber können ungestört ihre Geschäftspolitik verfolgen.

Im Jahre 2005 hat die Evangelische Kirchenkonferenz beschlossen, sich aus einem allgemeinverbindlichen Tarifsysteem für alle sozialen Dienste zu verabschieden, ein eigenes Arbeitsrecht mit einem Lohngefüge zu schaffen, das um 5 Prozent niedriger als der Öffentliche Dienst liegt. Wer eigene Wege geht und sich nicht mehr an einem für alle verbindliches Tarifwerk ausrichtet, ist nicht Opfer auferlegter Zwängen von außen sondern betreibt selber eine tarifpolitische Deregulierung. Dass die Kirchen eigene Regelungskompetenzen in Anspruch nehmen können, wurde ihnen nach 1945 auf die Zusicherung hin zuerkannt, vorbildliche Arbeitsverhältnisse mit weitergehenden Mitbestimmungsrechte für kirchlich Beschäftigte gestalten zu wollen. Auf die Einlösung dieses Versprechens warten die Beschäftigten in Diakonie und Kirche nicht nur bis heute, sondern dieses Versprechen wird gegenwärtig dazu verwendet, mit dem Hinweis auf die kirchliche Regelungsautonomie den Beschäftigten schlechtere Arbeitsbedingungen zuzumuten.

Ingo Dreyer, Geschäftsführer des Verbandes diakonischer Dienstgeber (VdDD,) erhofft sich einen Wettbewerbsvorteil durch den Dritten Weg. „Dies könnte gegenüber den derzeit in der gewerblichen Wirtschaft ‚suboptimal‘ wirkenden Tariffindungsprozessen („Zweiter Weg“) ein Wettbewerbsvorteil sein.“ Diese Benachteiligung der Beschäftigten durch den Dritten Weg ist gewollt und lässt sich auch empirisch mit dem Tarifvergleich des wissenschaftlich anerkannten Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) belegen. Diese Studie kommt zu dem das Ergebnis, dass die die Arbeitsvertragsrichtlinie des Diakonischen Werkes der EKD in Westdeutschland 13,41 Prozent und in Ostdeutschland gar 17,74 Prozent unter dem TVöD liegen. Die Lohndifferenz ist offensichtlich Ausdruck eines Verhandlungungleichgewichtes gegenüber den in Tarifverhandlungen ausgehandelten Entgelten. So wird ein Wettbewerbsklima geschaffen, das sich exemplarisch in seiner ganzen Problematik im Jahr 2009 in Hannover gezeigt hat: Die Caritas, die nach dem TVöD entlohnte, bot aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten mehrere Altenheime zum Verkauf an. Ein Berliner Träger konnte aufgrund der niedrigeren Personalkosten des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz die Heime übernehmen und auch die niedersächsische Diakonie mit ihren Tarifen unterbieten. Eine Untersuchung der Universität Bremen belegt, dass

konfessionelle Krankenhäuser einen wesentlich geringeren Personaleinsatz als private oder kommunale Krankenhäuser haben. Der Druck auf die Beschäftigten und die Arbeitsverdichtung ist also höher. Die Diakonie ist also keineswegs nur die Getriebene; sie treibt die Wettbewerbsspirale an. Aus dem Dritten Weg, der ursprünglich eine ethisch und theologisch anspruchsvolle Selbstbindung der Kirchen meinte, ist ein Wettbewerbsinstrument geworden, mit dem sich Lohnkostensenkung durchsetzen und ein Wettbewerbsvorteil sichern lässt - zu Lasten der Beschäftigten und nicht zu deren Vorteil.

Sozialethische und theologische Argumente zum Streikrecht gegen kirchliche Arbeitgeber

Tarifvertrag und Streik stellen eine Antwort auf die sozialhistorische Erfahrung im 19. Jahrhundert dar, dass der formal freie Arbeitsvertrag für den einzelnen Arbeitnehmer nichts anderes denn ein Dokument realer Unfreiheit war. Die freie Zustimmung zu einem Arbeitsvertrag gewährleistet noch nicht, dass der Vertragsinhalt auch fair ist. Die Fairness kann erst dann unterstellt werden, wenn die Verhandlungsposition beider Vertragspartner beim Vertragsabschluss zumindest tendenziell gleichgewichtig ist. Doch dies ist angesichts der ökonomischen und sozialen Mächtigkeit des Arbeitgebers nicht der Fall. Diese Schieflage wird erst durch solidarische Zusammenschlüsse der Beschäftigten ausgeglichen. Historisch geht der Streik dem Tarifvertrag und der Koalitionsfreiheit voraus. Das Streikrecht ist der Geburtshelfer des Tarifvertrags. Er ist die Gegenwehr der wirtschaftlich-sozial wie auch gesellschaftlichen schwächeren Partei und hat sich geschichtlich als ein Mittel entwickelt, sich kollektiv und solidarisch gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen und ökonomische Benachteiligungen zu wehren. Diese Funktion ist der Zweck der Koalitionsfreiheit. Erst die Koalitionsfreiheit verschafft dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe und tendenziell gleichmächtig aufzutreten.

Aus sozialhistorischer wie auch sozialethischer Perspektive besteht die Ursprungsidee des Tarifvertragswesens darin, Freiheit durch Solidarität und die autonome Selbstbestimmung der Beschäftigten zu ermöglichen. Freiheit und Selbstbestimmung haben für eine evangelische Sozialethik den Charakter eines sozialethischen Orientierungsbegriffs. Christliche Sozialethik fasst Freiheit als Ermöglichung von Solidarität. Deshalb muss eine Gesellschaft jenes nötige Maß an Beteiligungsgerechtigkeit sichern, das erforderlich ist, damit ein jeder einen fairen Zugang zu einem gleichen Maß individueller Freiheiten haben kann. Dieses Verständnis von Sozialethik gerade in ihrer evangelischen Gestalt kann einen spezifischen Zugang zum Tarifvertragssystem erschließen. Anders als die katholische Sozialbewegung, die sich lange schwer getan hatte, Tarifaufinandersetzungen als Ausdruck der Freiheit und des solidarischen Selbstbestimmungsrechts zu akzeptieren, hat der sozial engagierte Protestantismus von Anfang an ein positives Verhältnis zum Tarifvertrag und zum Streik gehabt. Friedrich Naumann kann als Gewährsmann gelten, wenn er den Streik als ein Mittel achtet, die Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen selbst in die Hand zu nehmen. Er nennt den Streik ein Recht der Arbeiter, „sein Leben verbessern zu wollen, und dass keine Polizei und kein Aussperrungsgebot ihm dieses Recht nehmen kann.“ Im Streik kommt sozialethisch der soziale und ökonomische Anspruch auf eine politische Gestaltung und selbstbestimmte Freiheit zur Sprache, die die Aussperrung zurückdrängen will. Es gehört zur sozialethischen Traditionslinie des sozial engagierten Protestantismus, dass Streik und Aussperrung ungleiche

Mittel sind. Deshalb fällt die von der Synode behauptete Parität von Streik und Aussperrung hinter Einsichten des Sozialen Protestantismus zurück.

Da das Ungleichgewicht der Tarifvertragsparteien auch heute noch bestimmend ist, besteht das sozialetische Grundanliegen des Tarifvertragssystems darin, die Voraussetzungen für die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen herzustellen. Die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit „zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen“ (Art. 9, 3 GG) bezieht sich auch auf die Mittel zur Durchsetzung der Koalitionsfreiheit. Wer Streik und Aussperrung gleichsetzt, der verschiebt, die durch das Streikrecht erst erreichte tendenzielle Balance wiederum zu einem Übergewicht der Arbeitgeberseite. Streik und Aussperrung in gleicher Weise auszusetzen, heißt den Vorrang der Arbeitgeberseite und ihr Letztentscheidungsrecht sichern zu wollen. Deshalb kommt nur dem Streik auch im Gegensatz zur Aussperrung die Qualität eines Grundrechts und eines Menschenrechts zu. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte verstößt eine Regelung, die ein absolutes Streikverbot vorsieht, gegen das Menschenrecht der Koalitionsfreiheit.

Parität als Schlüssel für Gerechtigkeit

Um einen Interessenausgleich zu ermöglichen, sieht das ARRG die Bildung von paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen vor, in der „jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten“ (ARRG § 1, Abs. 3) ist. Gerechtigkeit und Ausgleich wird von einer Parität erwartet, die bereits mit einer zahlenmäßig gleichen Zusammensetzung von Dienstnehmervetretern und Dienstgebervetretern in der Arbeitsrechtlichen Kommission garantiert sein soll. Gegen diese Annahme lassen sich allerdings gewichtige Einwände erheben.

Besetzungsparität ist keine Verhandlungsparität

Das Bundesarbeitsgericht stellt an die Parität den Anspruch, dass die „realen Kräfteverhältnisse maßgebend“ sind. Bei einer zahlenmäßige „Besetzungsparität“ verfügt die Mitarbeiterseite jedoch weder über die gleichen Informationen noch über die gleichen personellen und finanziellen Ressourcen wie die Dienstgeberseite. Von Parität kann keine Rede sein, wenn die Vertreter der Beschäftigten ihren eigenen Dienstgebern gegenüber sitzen. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind also eine unzureichende und strukturell schwache Form der Interessenvertretung. Deshalb geht auch das Landesarbeitsgericht in Hamm davon aus, dass im Dritten Weg, „eine gleichwertige Verhandlungsmacht und gleichwertige Durchsetzungschancen nicht gewährleistet sind.“

Ohne geliehene materielle Parität keine gerechte Arbeitsbedingungen

Die Kirchenjuristen behaupten gern, dass die in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelten Arbeitsrechtsregelungen den Tarifverträgen gleichzustellen seien. Dies ist nicht der Fall. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass allein Tarifverträge eine hinreichende Gewähr für einen fairen Interessenausgleich zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bieten. Erst dann, wenn Tarifverträge zwischen gleichberechtigten und voneinander unabhängigen Vertragsparteien ausgehandelt werden, können die Verhandlungsergebnisse „gerecht“ genannt werden. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat die Parität des Dritten Weges bestritten: „Jedenfalls auf der Grundlage der bestehenden Verfahrensregeln des ‚Dritten Weges‘ fehlt es nämlich bereits an dem

Erfordernis, dass dieser den Arbeitnehmern im Vergleich zum staatlichen Tarif- und Arbeitskampfsystem gleichwertige Durchsetzungschancen bietet.“ Nur soweit die Arbeitsrechtlichen Kommissionen Regelungen übernehmen, die im Wege des Tarifvertragssystems frei ausgehandelt worden sind, kann auch von einer wenn auch nur *geliehenen* materielle Parität gesprochen werden. Die Anbindung an einen ausgehandelten Tarifvertrag kennzeichnet den Dritten Weg nicht nur, sondern konstituiert ihn. Tarifverhandlungen ohne jedes Druckmittel ist für das Bundesarbeitsgericht lediglich ein „kollektives Betteln.

Dass es der Kirche freisteht, Tarifverträge zu schließen oder nicht, kann nicht mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen legitimiert werden. Darin ist sie so frei wie andere Arbeitgeber auch. Kirchlichen Arbeitgeber täuschen sich aber, wenn sie meinen, dass sie aufgrund der Kirchenautonomie auf einem Dritten Weg *ohne* Tarifverträge mit den Gewerkschaften dasselbe mit den Arbeitsrechtlichen Kommissionen aushandeln und vereinbaren könnten, was sonst die Tarifpartner nur *zusammen* vermögen.

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit und das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Konflikt

Offensichtlich gibt es zwei konfligierende Rechte: Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit und das ebenfalls verfassungsrechtlich garantierte Selbstverwaltungsrecht der Kirchen. Das Arbeitsgericht Hamburg hat der Koalitionsfreiheit und dem Streikrecht einen höheren Stellenwert als dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen eingeräumt. In der Abwägung der Koalitionsfreiheit und des Selbstbestimmungsrechte der Kirche ist es Aufgabe des Gesetzgebers und nicht der Kirchen als Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass das Recht, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, das im Grundgesetz ausdrücklich „für jedermann und für alle Berufe gewährleistet ist“, auch gegenüber kirchlichen Arbeitgebern wirkungsvoll in Geltung zu bringen. Auch unter einer theologisch-sozialethischen Perspektive berührt der Streik keineswegs die Kirche in ihrem theologischen Kern sondern lediglich in ihrer *Eigenschaft als Arbeitgeber*. Wenn der Streik sozialethisch ein solidarisches Mittel für größere staatsbürgerlicher Freiheit, Arbeitnehmerrechten und sozialstaatlicher Sicherheit ist, dann drücken sich darin theologische und sozialethische Grundanliegen der Kirche aus, die mit Gerechtigkeit und Solidarität beschrieben werden können. Bei einem Streik in der Kirche geht es deshalb um eine Auseinandersetzung mit der Kirche in ihrer Funktion als Arbeitgeber und um eine sozialethische-theologische Auseinandersetzung mit der Kirche um die Durchsetzung ihrer eigenen theologischen und sozialethischen Grundüberzeugungen.

Aus Fairnessgründen auch in der Kirche Tarifverträge und den Streik

Den engeren Verkündigungsbereich von der sozialen Arbeit abzutrennen und deshalb für die „säkulare“ soziale Arbeit Tarifverhandlungen zu fordern, führt in eine Sackgasse. Zielführender ist es, das Aushandeln der Vertragsbedingungen, unter denen der diakonische Dienst ausgeübt wird, rechtlich und sozialethisch von der Ausübung des diakonischen Dienstes selber zu unterscheiden, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat: „Anschaulich vollzieht sich der ‚Dienst am Nächsten‘ an diesem, nicht hingegen am kirchlichen Dienstgeber bzw. Arbeitgeber als Gläubiger der vertraglich geschuldeten Leistung.“

Jegliche Privilegierung wäre nicht gerechtfertigt, wenn die Kirchen sich wie normale Arbeitgeber gerieren. Der Gesetzgeber gewährt den Kirchen Sonderrechte, damit sie ihre Kirchlichkeit sichtbar machen können. Diesem Anspruch wollen die Kirchen mit der ethisch anspruchsvollen Dienstgemeinschaft gerecht werden, die von ihrem ethischen Grundanliegen neu gefasst werden sollte. Dienstgemeinschaft sollte als eine Gestaltungsaufgabe begriffen werden, die verfassungsrechtlich zugestandene Regelungsautonomie für substantiell bessere Formen paritätischer und kooperativer Arbeits- und Mitbestimmungsformen zu nutzen, die sich an den eigenen theologisch-sozialethischen Kriterien wie Gleichwertigkeit, Mitverantwortung, Partizipation und Mitbestimmung in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ausrichtet. In ihrer Studie zur Mitbestimmung (1968) hat die EKD das Bild einer „sozialrechtlichen Partnerschaft im Unternehmen“ entworfen und von „einem Recht gemeinsam eine Vertretung zu bestellen, die, mit partnerschaftlichen Befugnissen ausgestattet, der Arbeitgeberseite gegenüber steht“ gesprochen. Es ist an der Zeit, auch in Kirche und Diakonie diesem Selbstanspruch gerecht zu werden.

Das arbeitsrechtliche Konstrukt einer Dienstgemeinschaft, das Tarifverträge und Streikrecht verbietet, ist also weder sozialethisch noch theologisch zwingend. Das Kirchenparlament der EKD hat sich mit seinem kirchenrechtlichen Verbot des Streiks in direkten Widerspruch zum Grundrecht auf Koalitionsfreiheit gestellt und muss sich jetzt auch nach seinem Verhältnis zu den Menschenrechten fragen lassen. Nach dem unsäglichen Beschluss der EKD-Synode bleiben nur zwei Wege: Wenn die Kirchen den Streik als untragbar für kirchliche Arbeitsbeziehungen ausschließen wollen, dann steht ihnen dafür nur der Weg zur Verfügung, den die Kirchen in Nordelbien in Verhandlungen mit Gewerkschaften gegangen sind. Oder aber die Beschäftigten erstreiten ihr Grund- und Menschenrecht auf Streik selber wie sie es im Diakonieklinikum Hamburg getan haben. Nach sechs Warnstreiks konnten sie einen Tarifvertrag durchsetzen.

Literatur

Dreyer, Ingo, 2005: Diakonisches Profil im Wettbewerb. Referat auf der 4. Fachtagung des Bundesverbandes Evangelische Behindertenhilfe am 1.- 3. 6. 2005 in Berlin (unveröffentlichte power point presentation).

Klute, Jürgen / Segbers, Franz, 2006: „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn.“ Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg.

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, 2011: Für gute und gerechte Arbeitsbedingungen. Impulse des KDA, Hannover 2011.

Lühns, Hermann, 2010: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen: Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch, Baden-Baden.

Segbers, Franz, 1985: Streik und Aussperrung sind nicht gleichzusetzen. Eine sozialethische Bewertung, Köln.

Segbers, Franz, 2007: Der „Dritte Weg“ der Kirchen. Ein Weg zur Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen? in: Dahme, Heinz-Jürgen / Trube, Achim (Hg.), Arbeit in Sozialen Diensten. Flexibel und schlecht bezahlt? Baltmannsweiler, 77-88.

Bibliografische Angaben;

Franz Segbers, Dr. theol. , apl. Professor für Sozialethik, Universität Marburg

