

Sind die Kirchen ganz normale Arbeitgeber?

Das kirchliche Arbeitsrecht vor Umbrüchen

Christoph Fleischmann

O-Ton 1 Stumpfögger

Das Entscheidende ist, dass heute ein Erdbeben passiert ist in der Rechtsprechung, in der Frage: Dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Kirchen auch streiken.

Sprecher:

Der Tag, an dem Niko Stumpfögger von der Dienstleistungsgewerkschaft verdi ein Erdbeben wahrnahm, war der 13. Januar dieses Jahres, der Ort des Bebens war das Landesarbeitsgericht in Hamm. Das Gericht hatte in der zweiten Instanz einen Antrag der Evangelischen Kirchen von Westfalen und Hannover, ihrer Diakonischen Werke und einiger Diakonie-Einrichtungen abgewiesen. Die wollten der Gewerkschaft verdi Streikaufrufe in kirchlichen Einrichtungen verbieten lassen. Auslöser für den Prozess waren lokal und zeitlich sehr begrenzte Streiks in einigen kirchlichen Einrichtungen im Herbst 2009.

O-Ton 2 Stumpfögger

Ein Erdbeben deswegen, weil wir zum ersten Mal überhaupt ein Verfahren um konkrete Streiks in der Diakonie haben. Davor waren 50 Jahre Meinungsbildung unter Juristen über die Stellung der Kirche zu dieser Frage. Es gab aber noch nie eine Entscheidung in einem tatsächlichen Streikverfahren. Und dass bereits jetzt im ersten Streikverfahren in der zweiten Instanz so klar eine andere Richtung eingeschlagen wird vom Gericht in Hamm, das ist eine Überraschung für uns, eine positive.

Sprecher:

Nach dem Landesarbeitsgericht in Hamm ist ein generelles Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen nicht zulässig.

Zitator:

Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

Sprecherin:

So ist das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Grundgesetz verankert. Deswegen können Kirche und Diakonie ihre Mitarbeiter nach einem eigenen Arbeitsrecht anstellen. Nach Meinung der evangelischen Kirchen- und Diakonieleitungen verbietet dies Arbeitsrecht den Streik. Das Hammer Landesarbeitsgericht habe jetzt aber eine Güterabwägung vorgenommen zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und dem ebenfalls im Grundgesetz garantierten Recht auf Koalitionsfreiheit, erklärt Hermann Lührs, Sozialwissenschaftler und Fachmann für kirchliche Arbeitsbeziehungen:

O-Ton 3 Lührs

Man hat gesagt, dass dort, wo [...] Funktionen verrichtet werden, die nicht Dienst am Nächsten sind, kann das Streikrecht keineswegs ausgeschlossen werden [...]. In diesem Bereich wäre es unzulässig, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen so interpretieren, dass ihre Beschäftigten dort – also etwa im Bereich der Kostenabrechnung, Zulieferbereich, dort wo eben nicht Dienst am Nächsten gemacht wird – dort [...] geht das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht so weit, dass dort das Grundrecht der Beschäftigten auf freie Koalition und auf Betätigung dieser Koalition inklusive Arbeitskampfmaßnahmen ausgeschlossen werden könnte.

Sprecherin:

Thomas Sopp ist Mitglied im Vorstand des Evangelischen Johanneswerkes in Bielefeld und dort für das Personal zuständig. Das Johanneswerk ist einer der Kläger gegen verdi. Sopp findet, dass es Sache der Kirche sei zu bestimmen, welche Mitarbeiter nah am kirchlichen Dienst am Nächsten seien.

O-Ton 4 Sopp

Wir glauben, dass die Urteilsbegründung in Hamm sicherlich an der Stelle, wo es um die Frage geht: Wer definiert, wer engerer Kreis von Diakonie- und Kirchenmitarbeitern ist, dass das eine kirchliche Frage ist. [...] Da glauben wir auch, dass wir auf einer anderen Instanz auch nochmal eine deutlichere Chance haben, das zu gewinnen.

Sprecherin:

Der Prozess wird vor dem Bundesarbeitsgericht weitergehen. Dabei gilt für die Kirchen: Eigentlich sind alle Mitarbeiter am kirchlichen Verkündigungsauftrag in Wort und Tat beteiligt. Dafür müssen die Diakoniechefs die Arbeit in der Diakonie theologisch recht hoch hängen:

O-Ton 5 Sopp

Einmal ist das besondere in der Diakonie, dass alle die in der Diakonie arbeiten, dass sie das deshalb tun, weil sie sagen: Wir sind dem biblischen Auftrag verpflichtet.

O-Ton 6 Ortman

Der Gedanke, dass eine Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus die Verkündigung des Evangeliums betreibt, den halte ich einfach weiterhin für grotesk, ja? Wer Krankenhausabläufe kennt, [...] der weiß, worum es da geht: Da geht's wenig ums Evangelium, sondern da geht es darum, mit wenig Personal, das Nötigste grad noch so zu schaffen.

Sprecher:

Jens Ortman hat als Mitarbeiter des Evangelischen Krankenhaus Bielefeld im Herbst 2009 mitgestreikt; inzwischen arbeitet er als Gewerkschaftssekretär für ver.di. Nun gesteht das Hammer Gericht durchaus zu, dass Krankenpflegerinnen in Diakonie-Krankenhäusern an einem aus christlicher Überzeugung geleisteten »Dienst am Menschen« beteiligt sind. Aber das bedeute nicht automatisch, dass dort ein Streikverbot rechtens sei, wie Hermann Lührs erklärt:

O-Ton 7 Lührs

Das zweite ist das Resümee des Urteils: Dort, wo Dienst am Nächsten geleistet wird und die Kirchen mit Bezug auf ihre Selbstbestimmung sagen: Wir wollen nicht, dass Arbeitskampf stattfindet, dass in diesen Bereichen, gleichwertige Durchsetzungschancen für die Arbeitnehmer hergestellt werden müssen, [...] und diese Gleichwertigkeit sieht das Hammer Gericht in den Kommissionen derzeit nicht [...] - das sagt das Urteil.

Sprecher:

Mitarbeiter und Leiter von kirchlichen Wohlfahrtseinrichtungen – im kirchlichen Sprachgebrauch: Dienstgeber und Dienstnehmer – kommen zu gleichen Teilen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen zusammen. Dort werden die Entlohnungssysteme und die jeweiligen Tariferhöhungen ausgehandelt. In den Kirchen nennt man das den »dritten Weg« in Abgrenzung zum »ersten Weg«, in dem der Arbeitgeber einseitig die Arbeitsbedingungen festsetzt und dem »zweiten Weg«, wo Gewerkschaften mit Arbeitgebern Tarifverträge aushandeln. Noch weitergehend als das Gericht, vertritt der Sozialwissenschaftler Hermann Lührs die Position, dass die Arbeitnehmer im Kommissionsmodell der Kirchen schwächer gestellt sind als unter dem Tarifvertragsrecht.

O-Ton 8 Lührs

In der Diakonie geht die soziale Mächtigkeit der Diakonie-Arbeitgeber über die von gewöhnlichen Arbeitgebern hinaus. Das kann man daran sehen, dass beispielsweise das Leitungsgremium des Diakonischen Werkes der EKD als Spitzenverband die Verhandlungsbedingungen beschließt unter denen die [...] Verhandlungen über Arbeitsbedingungen stattfinden. [...] Die Diakonische Konferenz legt fest, wie die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ist.

Sprecherin:

So hat die Diakonische Konferenz, die Leitung des Diakonischen Werkes auf Bundesebene, im Juni 2010 elf regionale Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen ausgeschlossen, an den Lohnverhandlungen teilzunehmen. Diese Mitarbeitervertretungen hatten zuvor das Diakonische Werk aufgefordert Tarifverhandlungen mit verdi zu führen.

Thomas Sopp vom Evangelischen Johanneswerk aber sieht in der Diakonischen Konferenz kein Dienstgeber-Gremium:

O-Ton 9

Ich glaube, dass in der Diakonischen Konferenz diese Spielregeln ohne eine übermäßige Einflussnahme von Dienstgebern erfolgen, sondern dass es da auch sehr neutral und sehr sachorientiert und mit einer guten Mischung beider Interessenslagen zur Sache geht.

Sprecherin:

Die Diakonische Konferenz des Diakonischen Werkes setzt sich aus den Vorständen der regionalen Diakonischen Werke und ihrer Fachverbände zusammen, dazu entsendet die EKD und andere beteiligte Kirchen Vertreter. Die Diakonische Konferenz besteht zur überwiegenden Mehrheit aus Pastoren, Geschäftsführern und Vorständen.

O-Ton 10 Lührs

Einen zweiten Punkt, wo die Diakonie als Verband etwas tun kann, was kein anderer Arbeitgeberverband unter dem Tarifvertragsgesetz tun könnte: Die Diakonischen Werke können ihren Mitgliedern erlauben von geltenden Regeln in den Arbeitsvertragsrichtlinien abzusehen. [...] jetzt aktuell in Berlin-Brandenburg [...] hat der Diakonische Rat der Diakonie in Berlin-Brandenburg [...] im Bereich der Altenpflege 50 Einrichtungen gestattet die jüngste Entscheidung des Schlichtungsausschusses über Gehaltshöhen nicht umzusetzen.

Sprecher:

Die Altenheime können also weniger zahlen, als der Schlichtungsausschuss der

Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt hat.

O-Ton 11 Lührs

Die Refinanzierungsbedingungen in der sozialen Arbeit sind in vielen Feldern so schlecht, dass die kirchlichen Arbeitgebern zu diesen Maßnahmen greifen, Klammer auf, müssen, Klammer zu.

Sprecher:

Seit den neunziger Jahren wurden weite Teile des Gesundheits- und Sozialwesens von der Politik unter Marktbedingungen reorganisiert. Das heißt Versicherungen und staatliche Kostenträger bezahlen nicht mehr die tatsächlich entstandenen Kosten von sozialen Einrichtungen, sondern geben für bestimmte Leistungen Pauschalen vor, und induzieren so einen Wettbewerb unter den sozialen Anbietern. Damit soll die Effizienz gesteigert werden. Da bei sozialen Einrichtungen aber 60 bis 80 Prozent der Ausgaben Lohnkosten sind, geraten diese zunehmend unter Druck.

O-Ton 12 Seifert

Die Diakonie betätigt sich als Lohndrücker im Gesundheitswesen. Wenn ich die unterschiedlichen Systeme, öffentlicher Dienst, Caritas und die schlechteren Systeme der Diakonie miteinander vergleiche, dann schneidet die Diakonie bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen eindeutig am Schlechtesten ab. Das macht den Konflikt aus.

Sprecher:

Dieter Seifert, Sekretär beim verdi-Landesverband in Nordrhein-Westfalen, wirft der evangelischen Diakonie vor, dass sie ihr eigenes Arbeitsrecht und Entlohnungssystem nutze, um im Wettbewerb die Konkurrenz zu unterbieten. Thomas Sopp sieht das anders:

O-Ton 13 Sopp

Ich glaube, dass es positive und negative Effekte durch den Markt gibt. Wir müssen uns dem Markt stellen, auf jeden Fall. Ich glaube auch, dass wir uns gut dem Markt stellen können. Und ich glaube, dass sich auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut dem Markt stellen können. [...] Wir brauchen jedenfalls heute Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie, die den Spagat schaffen, einmal zu den Marktrahmenbedingungen zu passen und auf der anderen Seite wollen wir weiter Diakonie sein. Diakonie sein heißt, wir machen nicht nur irgendwie soziale Dienstleistung, sondern unsere Klienten, Bewohner, Patienten erkennen, dass da Diakonie drinsteckt [...] und dass es einen besonderen *benefit* für beide Seiten gibt.

Sprecherin:

Über Jahrzehnte haben sich die beiden großen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände an die Tarifsysteme des öffentlichen Dienstes angelehnt hatten. Im Jahr 2007 aber hat sich die Diakonie programmatisch vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dem TvöD, als Leitwährung verabschiedet und ein eigenes Entlohnungssystem geschaffen, die novellierten Arbeitsvertragsrichtlinien, kurz AVR. Freilich ist dies auch nur einer von rund elf Tarifen innerhalb der bundesweiten Diakonie. Der solle zur neuen Leitwährung werden, findet Thomas Sopp, der die jüngste Erhöhung der AVR-Tarife mitverhandelt hat. Die AVR seien attraktiv für Mitarbeiter. Sopp warnt vor den Folgen zu hoher Löhne, wie sie mancherorts noch gelten:

O-Ton 14 Sopp

In Niedersachsen sind die finanziellen Rahmenbedingungen für die Altenhilfe, sei es stationär oder ambulant, besonders schwierig. In Niedersachsen gab es, nicht nur in der Caritas, sondern auch in der Diakonie, im bundesweiten Vergleich besonders hohe Entgeltstrukturen. Das passt nun gar nicht zueinander. Das hat dazu geführt, [...] dass viele größere Träger in arge wirtschaftliche Bedrängnis beziehungsweise sogar in die Insolvenz gegangen sind. [...] Wenn Tarife geändert werden, ist das immer mit einer großen Herausforderung verbunden: [...] Was soll die neue Lösung besser machen? Und was sind auch die Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Für Mitarbeiter unattraktiv ist ein zu hoher Tarif. Davon bin ich felsenfest überzeugt. Der zu hohe Tarif führt in die Situation, die wir aus Niedersachsen kennen; und ich glaube, dass die Sorge um einen Arbeitsplatz letztendlich eine der schwierigsten Situationen im Arbeitsleben ist.

O-Ton 15 Lührs

Das bewirkt eine Spirale, die ich fortwährend dreht und zwar in eine Abwärtsrichtung. Also genau diese Argumentation: Wir müssen die Wettbewerbsbedingung bestehen, wir müssen unter den Bedingungen der Unterfinanzierung handlungsfähig bleiben und deswegen brauche wir solche Vergütungssystem et cetera. Das führt dazu, dass die Personalkosten gesenkt werden, weil sie gesenkt werden müssen. Und das wiederum bietet den Ansatzpunkt für die Kostenträger: Hier sind Potentiale, die wir weiter heben können, Effizienzpotentiale, Rationalisierungspotentiale, Kostensenkungspotentiale. Und dann werden die nächsten Pflegesatzverhandlungen unter den neuen Bedingungen geführt. Und die führen erneut dazu, dass jemand anderes es billiger kann. Und da ist im Moment die Diakonie der Vorreiter beim Billiger-können.

Sprecherin:

Die Kostenträger freuten sich über die schlechten Löhne, weil sie dann in Zukunft die Pauschalen noch knapper bemessen könnten. Hermann Lührs sieht nur einen Weg diese Spirale aufzuhalten: Es müsste für alle sozialen Einrichtungen das gleiche Tarifsystem gelten. Dazu ist Niedersachsen wieder der Modellfall. Dort haben die Dienstnehmer in der

Diakonie ihre Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gekündigt und fordern einen Tarifvertrag für die Diakonie – am liebsten im Verein mit allen anderen Wohlfahrtsverbänden.

O-Ton 16 Lührs

Es würde ja darum gehen, nicht nur einen Tarifvertrag zu schließen, der die Diakonie reguliert, sondern den Bereich der Wohlfahrtspflege überhaupt in Niedersachsen, also in Verbindung mit AWO, Caritas und den anderen und – das wäre ein strategischer Punkt – der für diesen Bereich dann für allgemeinverbindlich erklärt wird, insofern als mehr als 50 Prozent der Arbeitsverhältnisse erfasst sind. Und wenn man das erreicht, also die Allgemeinverbindlichkeit, dann ist man raus aus dieser Spirale, die immer weiter nach unten trieb, weil sie auch die Privaten gesetzlich zwingt, diesen Tarif anzuwenden. Und damit ist die Schmutzkonzurrenz weg. [...] Denn ein wesentliches Problem ist die private Konkurrenz, die es noch billiger kann als die wildesten Kostensenker in der Diakonie.

Sprecher:

Für so eine gemeinsame Strategie der Wohlfahrtsverbände lohnt ein Blick auf den anderen großen konfessionellen Verband, die katholische Caritas. Dort finden ebenfalls Konflikte um das kirchliche Arbeitsrecht und die Entlohnung statt. Auch dort gibt es Dienstgeber, die vor zu hohen Tarifen warnen, wie Wolfgang Gelhard, Geschäftsführer des Kolping-Bildungswerkes in Paderborn.

O-Ton 17 Gelhard

Dogmatisch daran festzuhalten, dass in kirchlichen Einrichtungen zwingend eine Analogie besteht zur Vergütung im öffentlichen Dienst, davon muss man sich, denk ich, auf Dauer verabschieden.

Sprecher:

Weil andere sich nicht verabschieden wollten, hat Gelhard hat sich verabschiedet – aus dem kirchlichen »dritten Weg«. In einigen Gesellschaften des Kolping-Bildungswerkes gilt nun der »zweite Weg«, es wird nach weltlichen Arbeitsrecht angestellt und bezahlt. Die Konkurrenz um die Ausschreibungen von Berufsförderungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesanstalt für Arbeit, könne man mit den hohen Caritas-Tarifen nicht bestehen, so Gelhard. Mit der Gewerkschaft verdi wurde ein Haustarifvertrag geschlossen, der deutlich unter der bisherigen Entlohnung der Caritas liegt. Dieter Seifert vom verdi-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen erklärt:

O-Ton 18 Seifert

Kolping Bildungswerk Paderborn ist ein ganz schlechtes Beispiel, weil der Weiterbildungssektor viel härter geprägt ist von prekären Arbeitsverhältnissen, von niedrigsten Löhnen, von Scheinselbständigkeit et cetera [...], dort gibt es einen immensen Druck auf die Tarifverträge, weil sich dort ganz viele Private tummeln, die mit arbeitsrechtlichen Mindeststandards überhaupt nichts zu tun haben. Und das, was da passiert ist beim Kolpingbildungswerk, was uns auch passiert bei kommunalen Trägern, das ist eine Geschichte, darüber sind wir überhaupt nicht glücklich. Da gibt es Situationen, wo wir sagen: Bevor die Arbeitgeber die Löhne eigenmächtig immer weiter drücken, schließen wir wohl oder übel lieber einen Tarifvertrag ab, um wenigstens ein Mindestniveau zu halten. Aber eine neue Qualität von Arbeitsbeziehungen ist das nicht.

Sprecherin:

Während immer mehr Mitarbeitervertreter der Diakonie sich Tarifverträge mit verdi wünschen an Stelle der arbeitsrechtlichen Kommissionen, wollen die katholischen Dienstnehmer bei ihrem Kommissionssystem, dem sogenannten KODA-System bleiben – weil sich die Caritas-Tarifen meist noch am TvöD orientieren. Der katholische Kirchenrechtler Joachim Eder aus Passau ist Mitarbeitervertreter in der Bayerischen KODA:

O-Ton 19 Eder

Im evangelischen Bereich wurde immer dezidiert versucht unter dieses Niveau des öffentlichen Dienstes zu kommen. Und da ist der große Unterschied. Aus dem Grund ist es den Mitarbeitern aus dem katholischen Bereich immer sehr wichtig unter das KODA-System zu fallen, denn es stellt in der Regel einen hohen Schutz für die Betroffenen da. Wir haben sehr viele kleine Einrichtungen, man sagt ja circa 50.000 kirchliche Arbeitgeber in Deutschland, das heißt viele Kleinsteinrichtungen mit drei, vier Leuten, die niemals diesen Tarif bekommen würden, wenn sie ihn nicht kollektivrechtlich, in Anführungsstrichen, verordnet bekommen würden.

Sprecher:

Deswegen haben die Mitarbeitervertreter der Kolping-Bildungszentren gegen den Beschluss der Gesellschafter geklagt, für einige Arbeitsbereiche nicht mehr die Grundordnung für den kirchlichen Dienst, das katholische Arbeitsrecht, anzuwenden. Der Katholische Arbeitsgerichtshof in Bonn gab den Klägern recht, aber das Kolping-Bildungswerk appellierte an den Vatikan. Ein vom Vatikan eingesetztes Delegationsgericht entschied im März des vergangenen Jahres, dass katholische Einrichtungen, die nicht unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsbefugnis unterstehen, durchaus auch nach weltlichem Recht Mitarbeiter anstellen und entlohnen können.

O-Ton 20 Gelhard

Dieses Verfahren ist das Recht eines jeden Katholiken. Und wir haben diesen Weg gewählt, um [...] eben deutlich zu machen, dass wir uns weiterhin mit Recht als kirchliche Einrichtung verstehen können, und dass der Sendungsauftrag der Kirche auch verwirklicht wird an Stellen, wo nicht zwingend die Grundordnung angewandt wird.

Sprecher:

Das Urteil löste Betriebsamkeit bei der Deutschen Bischofskonferenz aus. Eine Arbeitsgruppe hat Vorschläge erarbeitet, wie die Grundordnung zu ändern wäre. Über diese Vorschläge müssen die Bischöfe nun entscheiden. Für Joachim Eder läuft es auf ein klares Entweder-Oder hinaus:

O-Ton 21 Eder

Die spannende Frage ist, was hat das für eine Konsequenz, wenn eine Einrichtung sagt: Wir übernehmen die Grundordnung nicht? Diese Rechtsfolge, die muss genannt werden in der Grundordnung in Zukunft, nämlich die: Die fliegen aus dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht raus. Eine Einrichtung, die die Grundordnung nicht übernimmt, die hat im Grunde nicht mehr die Möglichkeit, am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht teilzuhaben.

Sprecherin:

Sie dürfte sich also weder auf ein Streikverbot berufen, was vielleicht sowieso juristisch in Frage gestellt wird, noch dürfte sie von ihren Mitarbeitern verlangen, dass sie katholisch sein müssten, wie es die Einrichtungen tun, die nach der Grundordnung anstellen. Wolfgang Gelhard vom Kolping-Bildungswerk Paderborn könnte drait leben. Er sieht folgende Konsequenz:

O-Ton 22 Gelhard

Für mich gibt es zwei Wege: Einmal: Im Nachgang zu diesem ganzen Prozess öffnen sich die KODAs und haben eine größere Ausdifferenzierung, so nenne ich das jetzt mal, von Tätigkeitsmerkmalen, Entgeltschemata et cetera. Die Alternative, die es meiner Meinung nach gibt, die entstehen kann, ist, dass da, wo die Grundordnung angewandt werden kann, sich das stärker auf den originären kirchlichen Bereich der Pastoral entwickelt. Und die Bereiche, die auch in Konkurrenz zu anderen weltlichen Anbietern stehen, die werden dann den »zweiten Weg« wählen.

Sprecherin:

Also mit Gewerkschaften Tarifverträge schließen. Das aber bedeutet, dass das Urteil des Delegationsgerichtes und eine Änderung der Grundordnung letztlich die Dienstnehmerposition schwächt. Die Dienstgeber können drohen: Entweder ihr lasst

Absenkungen bei den kirchlichen Tarifen zu, oder wir verabschieden uns vom kirchlichen Tarif.

Die Gewerkschaft verdi würde am liebsten einen Tarifvertrag für die gesamte Sozialbranche abschließen, wie es die diakonischen Mitarbeitervertreter in Niedersachsen fordern:

O-Ton 23 Seifert

Unsere Idealvorstellung ist, dass überall im Gesundheits- und Sozialwesen die gleichen Arbeitsbedingungen herrschen, um die Konkurrenz über die Löhne auszuhebeln. Die Träger der Krankenhäuser, der Altenheime, der Behindertenhilfeeinrichtungen et cetera konkurrieren in erster Linie über die Löhne am Markt miteinander. Diese Konkurrenz wollen wir aushebeln, [...] das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist eins für uns, das überall gilt. Schwierig ist es deshalb, weil die beiden großen kirchlichen Wohlfahrtsverbände für sich selber den sogenannten »dritten Weg« als unantastbar ansehen.

Sprecher:

Der Sozialwissenschaftler Hermann Lührs findet, dass das auch einen Charme für die Kirchen haben müsste.

O-Ton 24 Lührs

Das Qualitätsversprechen der Diakonie wird nicht eingehalten werden können, wenn die Vergütungen schlecht sind und der Druck auf die Beschäftigten immer größer wird, die Zeit immer knapper wird, die für Dienst am Nächsten zur Verfügung steht. [...] Und insofern sind eigentlich die Gewerkschaften ein Bündnispartner für diejenigen, die daran interessiert sind, dass das diakonische Profil in der Diakonie erhalten bleibt.

Sprecher:

Freilich sieht Lührs das Problem, dass die Evangelische Kirche sich nicht positiv zu Tarifverträgen stellen kann, so lange sie gegen die Streikaufrufe von verdi vor dem Bundesarbeitsgericht prozessiert.

O-Ton 25 Lührs

Also diese Gerichtsverfahren: Landesarbeitsgericht, demnächst Bundesarbeitsgericht, Bundesverfassungsgericht, blockieren genau diese Problemlösung. Deswegen kommt es darauf an, dass die Verantwortlichen in den verfassten Kirchen und der Diakonie erkennen, dass diese Prozessführung eine wirkliche Problemlösung verhindert.