

Sozialismus.de

Monatlich Hintergründe, Analysen und Kommentare | täglich im Netz

Heft 6-2023 | EUR 9,00 | C 12232

LabourNet.de Germany



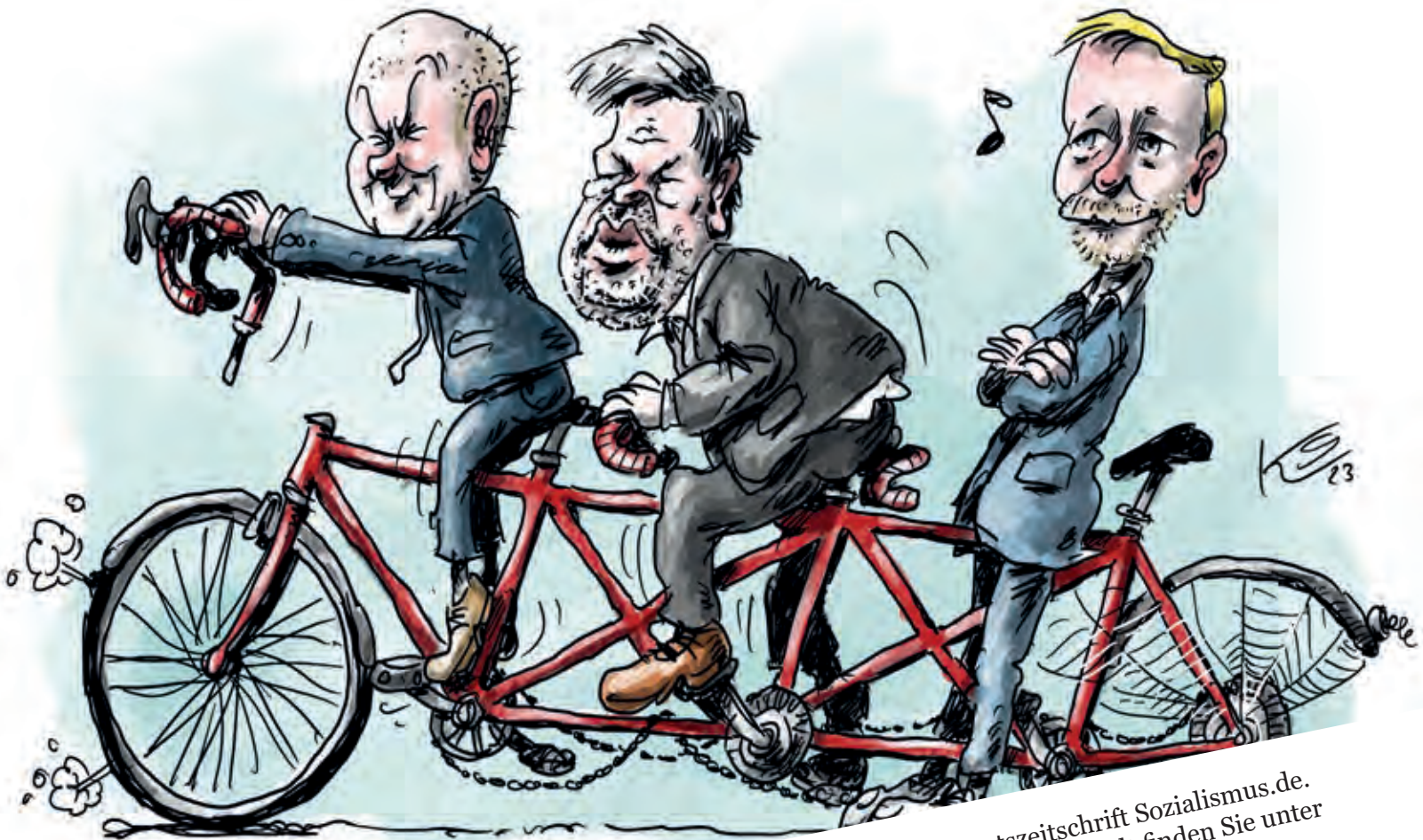
**Sabine Reiner: Tarifabschluss
im Öffentlichen Dienst**

**Robert Hinke: Das Kreuz mit
den kirchlichen Arbeitgebern**

Beiträge u.a. von

**Daphne Weber, Ruth Ellerbrock,
Stephanie Odenwald, Isabella M.
Weber, Ulrike Eifler, Erhard Korn,
Mario Keßler, Joachim Bischoff,
Björn Radke, Alban Werner**

**Forum
Gewerkschaften**



Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus.de.
Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie unter
www.Sozialismus.de.
Dort können Sie ebenfalls ein Probeheft
bzw. ein Abonnement bestellen.

Aktuelle Analysen ohne Paywall

veröffentlicht die Redaktion
zwischen den monatlichen
Printausgaben im Netz auf
www.Sozialismus.de

GLEICHES RECHT für kirchlich Beschäftigte

Mit rund 1,8 Mio. Arbeitnehmer*innen sind die christlichen Kirchen nach dem öffentlichen Dienst die größten Arbeitgeber in Deutschland. Davon sind rund 1,4 Mio. in den Unternehmen der Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas beschäftigt. Für sie alle gelten kirchliche Regeln, die ihre Rechte als Arbeitnehmer*innen einschränken. Mit dieser Benachteiligung muss endlich Schluss sein. [...]

Das rote Stammland zurückerobert

Zur Bürgerschaftswahl in Bremen waren 462.000 Bürger*innen zur Abstimmung aufgerufen. Die SPD hat ihr Stammland zurückerobert und ist wieder stärkste Partei, die Grünen verloren massiv, DIE LINKE ist stabil geblieben. Geht rot-grün-rot weiter? [...]

Fortsetzung der Autokratie

In der Türkei wurden in Wahlen die bisherigen Machtverhältnisse bestätigt. Der Autokrat Erdoğan und die Allianz AKP/MHP verteidigten bei extrem hoher Wahlbeteiligung von 88% ihre Mehrheit. Auch nach der Stichwahl wird es wohl keinen Wechsel geben [...]

Dafür brauchen wir Unterstützung!

Wie Abonnent:innen und
Leser:innen das konkret machen
könnten, steht ebenfalls unter
www.Sozialismus.de

Politische Gewitter

Joachim Bischoff/Björn Radke:
Ampelkoalition in Turbulenzen 2

Internationale Zerreißproben

Joachim Bischoff: »Vor einer verantwortungslosen politischen Geiselnahme«?
Die Schuldenkrise in den USA 5

Daphne Weber/Alban Werner: Die EU als Kampffeld. Eingriffsmöglichkeiten
für ein demokratisches, soziales und ökologisches Europa 11

Ruth Ellerbrock/Jean-Paul Barbe: Über den Rentenrand geblickt
Hintergründe der Protestbewegung in Frankreich 17

Kapitalismus, Imperialismus und China

Stephanie Odenwald: Kannibalistischer Kapitalismus?
Zum neuen Buch von Nancy Fraser 20

Isabella M. Weber: Die Geschichte zurück ins Spiel bringen
Staatskapitalismus, Imperialismus und China 25

Forum Gewerkschaften

Sabine Reiner: Durchschnittlich 11,5 Prozent mehr
Zum Tarifergebnis im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen 31

Dieter Knauß/Richard Detje: Vier-Tage-Woche 34

Slave Cubela: Der Elefant im Raum. Über den schwierigen Umgang
der (gewerkschaftlichen) Linken mit dem Phänomen Arbeitsleid 36

Jörn Boewe/Johannes Schulten: Mehr als »Delegationsinternationalismus«
Die doppelte Transformation der globalen Automobilindustrie 41

Robert Hinke: Das Kreuz mit den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden
Der »Dritte Weg« in der Verbetriebswirtschaftlichungsfalle 44

Krieg und Frieden | Sozialismus.de: Debatte

Ulrike Eifler/Thomas Händel/Robert Weissenbrunner:
In den Gewerkschaften die Debatte zu Krieg und Frieden führen 50

Zwei Erwiderungen zu Michael Wendls Beitrag in Sozialismus.de 5-2023:

Gerhard Weiß: Waffenstillstand und Verhandlungen für eine Welt ohne Krieg .. 54

Hans-Henning Adler: Wer mehr Waffen will, verlängert den Krieg 57

Kulturkampf

Erhard Korn: Hilflöser Antirassismus?
Zur Diskussion um Wolfgang Koeppens »Tauben im Gras« 59

Mario Keßler: »Let's break the chains of social injustice«
Zum Tod von Harry Belafonte 63

Impressum | Film

Impressum 35

Veranstaltungen & Erinnerungen 68

Klaus Schneider: Roter Himmel (Filmkritik) 69

Das Kreuz mit den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden

Der »Dritte Weg« in der Verbetriebswirtschaftlichungsfalle

von ■ Robert Hinke



Foto: ver.di

Die arbeits-, tarif- und mitbestimmungsbezogenen Sonderrechte der Kirchen bzw. ihrer Wohlfahrtsverbände sind mächtig unter Druck geraten. Dieser ist auch eine Folge ihrer wachsenden wirtschaftspolitischen Bedeutung: Mit dem Ausbau des Sozialstaates und der Integration Ostdeutschlands ist auch die Zahl der Beschäftigten bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden expandiert – zwischen den 1970er-Jahren und 2015 hat sich diese vervierfacht, und ist weiterhin wachsend. Für die sogenannte verfasste Kirche, Kirchenämter, Kirchengemeinden und auch Kindergärten, sind mehr als 400.000 Menschen tätig. Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände, Caritas und Diakonie, beschäftigen annähernd 1,4 Millionen Arbeitnehmer*innen. Die Kirchen sind damit, nach dem Staat, der größte Arbeitgeber in der Bundesrepublik. Überwogen noch in den 1950er-Jahren Nonnen, Mönche, Diakonissen, Diakone und Ordensangehörige den Anteil der privatrechtlich Angestellten, so spielen diese heute allenfalls noch eine symbolische Rolle.

Angesichts ihres wachsenden wirtschaftlichen und sozialpolitischen Gewichts als Träger von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Kindertagesstätten, Heimen, Bildungs- und Begegnungsstätten u.v.a.m. prägen die kirchlichen Wohlfahrtsverbände die Ausgestaltung des Sozial- und Gesundheitswesens in Deutschland maßgeblich mit.¹ Infolge der kommerziellen und wettbewerblichen Transformation der Wohlfahrt zur Sozial- und Gesundheitswirtschaft verhalten sich Caritas und Diakonie hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Strategien nicht anders als private Unternehmen oder ihre frei-gemeinnützigen Konkurrenten, wie wir sie etwa mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Volkssolidarität, dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) oder seinem bayerischen Ableger (BRK) kennen. Zwischenzeitlich hat sich auch eine ganze Reihe von kirchlichen Konzernen etabliert.

Der Wettbewerbs- und Kostendruck wird an die Beschäftigten weitergegeben.² Angesichts des hohen Anteils der Perso-

nalkosten bei der Erbringung personaler Dienstleistungen ist dies immer noch das gängigste Mittel im Kampf um Marktanteile. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren für viele Beschäftigte folglich verschlechtert. Leistungen wurden und werden auf profitable Felder umgesteuert, Einrichtungen gekauft, ausgegliedert, geschlossen und verkauft. Ungeachtet eines autonom verfassten Mitbestimmungs- und kommissionseigenen »Tarif«-rechtes »zweiter Klasse« werden auch unter dem Dach der kirchlichen Wohlfahrtsverbände Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen ignoriert, rechtlich zustehende Entgelterhöhungen verschleppt und vermieden, sowie vormals selbst erbrachte Leistungen von Dumpingangeboten erworben. Leistungsverdichtung, Überstundenberge, befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit und rechtlich fragwürdige Zugriffsrechte auf Beschäftigte jenseits der Dienstpläne und Mitbestimmung gehören dazu.³

Dienstgemeinschaft und Dritter Weg

Vor diesem Hintergrund erscheint das über den »Dritten Weg« ausgestaltete individuelle und kollektive Arbeitsrecht der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände nicht nur Kirchenskeptiker*innen zunehmend fragwürdig. Formalrechtlich rekurren die Kirchen auf den ins Grundgesetz übernommenen »Kirchenartikel« der Weimarer Verfassung (Art. 140 GG in Verbindung mit dem Art. 137 WRV).⁴ Hier heißt es: »Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.« (Art. 137, Abs. 3 WRV). Obgleich die Weimarer Verfassung erstmalig die Unabhängigkeit der Kirche vom Staat anerkannte, ging niemand von einem »Staat im Staate« aus. Im Gegenteil, die Kirche und ihre Einrichtungen hatten sich in den Schranken allgemeinen Rechtes zu bewegen. In der Weimarer Republik galt neben dem Betriebsverfassungsgesetz von 1920 auch das weltliche Tarif- und Streikrecht für kirchliche Einrichtungen. Ungeachtet des übernommenen Wortlautes gelang es den Kirchen unter Bezugnahme auf den überaus bedenklichen Begriff der »Dienstgemeinschaft« ihr rechtlich zuerkanntes Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht zu einem umfassenden Selbstbestimmungsrecht (»Kirchenautonomie«) auszuweiten. Das Leitbild »Dienstgemeinschaft« »war in der Weimarer Republik noch nicht geläufig« (Stein 2023: 64). Er stammt aus dem NS Arbeitsrecht bzw. dem »Gesetz zur Ordnung der Arbeit in Öffentlichen Verwaltungen und Betrieben« von 1934. Damit wurde der NS-Propagandabegriff der »Betriebsgemeinschaft«, das Führer- und Gefolgschaftsprinzip unter Ausschaltung freier Gewerkschaften auf den Öffentlichen Dienst übertragen (ebd.: 83).

Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände übernahmen die »Dienstgemeinschaft« als arbeitsrechtlichen Begriff. Erst Anfang der 1950er-Jahre erhielt er eine theologische Uminterpretation, die ihm dank einer bis in die 1970er-Jahre betriebenen theologischen Aufladung zu einem kirchenrechtlichen Schlüsselbegriff mutieren ließ (s.a. Lührs 2013). Auch wenn sich das kirchliche Leitbild »Dienstgemeinschaft« deutlich von jenem des NS-Arbeitsrechtes unterscheidet, bleiben fragwürdige Ge-

meinsamkeiten, die auch innerkirchlich problematisiert gehören.⁵

Die politische Konstellation der Nachkriegsjahre ermöglichte beiden Kirchen eine koordinierte und im Ergebnis erfolgreiche Lobbyarbeit gegenüber der Adenauer-Regierung. Das 1952 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz galt – entgegen des vorhergehenden Gesetzentwurfs – nicht für die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen. Unter Bezugnahme auf die zum theologischen Leitbild aufgewertete Dienstgemeinschaft gelang es schließlich, nachdem man zunächst dem »Ersten Weg« (einseitige Bestimmung der Arbeits- und Einkommensbedingungen durch den Arbeitgeber) folgte, unter Ablehnung der Tarifautonomie und des Streikrechts der Gewerkschaften (»Zweiter Weg«), ein kirchenautonomes System des kollektiven Arbeits- und Mitbestimmungsrechtes zu etablieren, das wir unter der Bezeichnung »Dritter Weg« kennen.

Dieses zeichnet sich vorrangig dadurch aus, dass privatrechtliche Arbeitsverhältnisse der gemeindlichen Mitwirkung am Sendungsauftrag der Kirche zugeordnet werden. Die Verkündung des Evangeliums erfolgt »in Wort und Tat«,⁶ spricht auch durch diakonischen und caritativen Dienst am Nächsten. Nachdem kein klassisches Lohnarbeitsverhältnis unterstellt wird, werden Arbeitgeber zu Dienstgebern und Arbeitnehmer*innen zu Dienstnehmer*innen umgetauft. Demnach kann es in der tätigen Glaubensgemeinde zwar Differenzen, aber keine Interessensgegensätze geben. Es verwundert daher auch nicht, dass beide Kirchen noch zwei Jahrzehnte Zeit verstreichen ließen, bis sie Anfang der 1970er-Jahre allgemeine Muster- bzw. Rahmenordnungen für Mitarbeitervertretungen verabschiedeten und Ende der 1970er-Jahre Arbeitsrechtliche Kommissionen einrichteten (s. Jakobi 2007: 73ff.). Damit war das duale System der Interessenvertretung (Betriebsautonomie und Tarifautonomie) kirchenrechtlich imitiert.

Nachdem es innerkirchlich keine Interessensgegensätze geben darf, kennt der »Dritte Weg« weder Gewerkschaften, noch ein Streikrecht oder eine Mitbestimmung auf Unternehmensebene.⁷

Dr. Robert Hinke ist Landesfachbereichsleiter für Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft bei ver.di Bayern.

¹ Zu den tausenden rechtlich selbständigen kirchlichen Einrichtungen gehören zudem auch Radiosender, Schulen, Hochschulen, Banken, Versicherungen, Hotels etc.

² Der Sammelband von Bühler/Schubert/Schuckart-Witsch (2015) hat hier an Aktualität wenig verloren.

³ Gegen die jüngste Veränderung der Arbeitsvertragsrichtlinien durch die Arbeitsrechtliche Kommission der Landeskirche und Diakonie Bayern, welche ein arbeitgeberfreundliches Verfahren zur »Vertretungsbereitschaft und kurzfristige[n] Vertretung« einführt, wehrten sich bei ver.di organisierte Mitarbeitervertretungen über eine Öffentliche Erklärung (ver.di, FB C Bayern 2022; s.a. Hinke 2022).

⁴ Generell sei hier auf die ausführliche historische und rechtliche Einordnung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes durch Peter Stein (2023) verwiesen.

⁵ »Die Gemeinsamkeit besteht darin, dass in beiden Fällen die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten durch unabhängige Gewerkschaften – und deren Mittel, kollektive Arbeitsniederlegungen organisieren und durchführen zu können – als etwas der Dienstgemeinschaft fremd Gegenüberstehendes abgelehnt und ausgeschlossen wird. Als Konzept der Arbeitsordnung trägt die Dienstgemeinschaft diese Gemeinsamkeit mit sich fort.« (Lührs 2013: 59)

⁶ MVG-EKD 2019, Präambel. Ein entsprechendes Selbstverständnis findet sich für den katholischen Bereich in Art. 2 und 3 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (2022) gefasst.



Foto: Pramod Tiwari / Unsplash

iz3w



Autoritarismus – Aufmarsch der Untertanen

*Außerdem: Iranisches Kino |
Wasserstoff aus Namibia |
Geflüchtete in Libyen*

52 Seiten, € 6,-

www.iz3w.org

Forum Gewerkschaften

Auch die Mitarbeitervertretung selbst musste, als »kirchliches Amt« (Stein 2023: 83) gedeutet, in ihrem Instrumentarium der Konfliktbe- und -verarbeitung unterentwickelt bleiben.⁸ Erst sukzessive hat man das Mitarbeitervertretungsrecht dem Betriebsverfassungsgesetz angenähert – ohne dessen Standards zu erreichen.⁹

Verbetriebswirtschaftlichung des Verkündungsauftrags

Eine solche kontrafaktische Deutung und Normierung regulärer Arbeitsverhältnisse konnte nur solange gut gehen, als die sozialstaatlichen Rahmen- und Refinanzierungsbedingungen die Arbeitsbeziehungen keinem gesonderten Stress aussetzten. Das war etwa dadurch gegeben, dass man den Wohlfahrtsverbänden mittels des Subsidiaritätsprinzips eine privilegierte Stellung in der Wohlfahrtspflege zugestand, und die Refinanzierung der Leistungserbringung am Prinzip der Kostendeckung orientierte (s. Auth 2017: 272 ff.; Hinke 2021: 34). Mit der Übernahme des gewerkschaftlich ausgehandelten Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) für den Öffentlichen Dienst galten für die Beschäftigten des Sozial- und Gesundheitswesens weitgehend identische Arbeits- und Einkommensbedingungen. Damit partizipierten die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände am bundesdeutschen Tarifsysteem, ohne an diesem teilzunehmen. Mit der wettbewerbslichen Neuausrichtung des christdemokratisch geprägten »konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaates«

(Esping-Andersen 1990) in Richtung eines »nationalen Wettbewerbsstaates« (Hirsch 1995) kam es – unterhalb der Schwelle eines Systemwechsels – zu einer Annäherung an wirtschaftsliberale Wohlfahrtsregime, die das kirchenrechtliche Arrangement herausfordern mussten.

Für die seit Mitte der 1990er-Jahre veränderten Rahmen- und Refinanzierungsbedingungen steht die Einführung der Pflegeversicherung. Mit ihr wurde einerseits die Pflegebedürftigkeit als allgemeines soziales Risiko anerkannt, womit es nicht mehr als privates Problem abgehandelt werden kann, andererseits wurden die Wohlfahrtsverbände mit der Gleichstellung kommerzieller Anbieter und veränderter Finanzierungslogiken Wettbewerbsprinzipien und einem »Pflegemarkt« ausgesetzt (s. Auth 2017; Hinke 2021). Im Ergebnis führte dies zu einer ersten Welle der Verbetriebswirtschaftlichung der Wohlfahrtspflege, die den unternehmerischen Umbau der kirchlichen Wohlfahrtsverbände zu Sozialunternehmen beförderte und beschleunigte:

- Es fand eine Herauslösung von GmbHs aus vorherigen Vereinsstrukturen bzw. eine »GmbH-isierung« (Wohlfahrt 2013: 36.) der kirchlichen Wohlfahrtspflege statt.
- Die traditionelle verbandliche, an den kommunalen Gebietskörperschaften orientierten Einrichtungs- und Angebotsstrukturen wurde zunehmend zugunsten überregionaler Geschäftsfelder aufgegeben.
- Die Managementstrukturen als auch die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation wurden gemäß ihrer privatwirtschaftlichen Vorbilder umgestaltet.
- Rationalisierung und strategisches Management hielt Einzug in kirchliche Betriebe (Stichworte: Qualitätsmanagement, Kennzahlensteuerung, Benchmarking, Controlling).
- Größe zur Senkung von Kosten und Investitionsrisiken, Stärkung von Angebotsprofilen und Kundenattraktivität sowie zum Ausbau der Verhandlungsmacht gegenüber Kostenträgern gewann gegenüber der bislang vielfach kleinteiligen und örtlichen Verankerung strategische Relevanz.

Dem folgte ab Anfang der 2000er-Jahre eine zweite Welle der Verbetriebswirtschaftlichung. Sie ist schon aufgrund von Ungleichzeitigkeiten und des prozessualen, mitunter trägen Umbaus kirchlicher Einrichtungen zu Sozialunternehmen nicht trennscharf von der ersten Rationalisierungswelle abzugrenzen. Sofern man auf eine paradigmatische Neujustierung in der Sozial- oder Gesundheitspolitik referieren will, sei an die Einführung der Fallpauschalen (DRG-System) 2003/05 erinnert. Damit wurde eine erlösorientierte Verbetriebswirtschaftlichung der Krankenhäuser zu Krankenhausunternehmen bezweckt und der Krankenhausfinanzierung Wettbewerbskriterien eingeschrieben (Krankenhaus statt Fabrik 2020).

Charakteristika der zweiten Welle:

- Sie zeichnete sich durch eine manageriale Professionalisierung von Führungsfunktionen sowie eine Neuausrichtung der Geschäftsfelder auf lukrative Leistungen aus.
- Zum anderen wurden gleichartige Geschäftsfelder/Leistungsangebote konsequenter zusammengeführt wie auch parallel vergleichbare Leistungsanbieter zu Sozialkonzernen verbunden.
- Zur wettbewerbspolitischen Funktionalisierung des Dritten Weges gehörte schließlich das 2006 erfolgte Ausscheren aus

dem BAT/TVöD, womit eine Zersplitterung der Tariflandschaft in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft um sich griff.

- Auch die Unternehmensstrukturen wurden durch die Bildung von Holdingstrukturen, die Ausgründung von Töchtern und Beteiligungen komplexer und hinsichtlich wechselseitiger Einflusststrukturen unübersichtlicher.

Aber auch die wachsende Diskrepanz kirchlicher Verbands- und herkömmlicher Unternehmenslogik musste ideologisch bearbeitet werden. Der 1996 gegründete Verband der diakonischen Dienstgeber Deutschlands (VdDD) trug maßgeblich zum Wandel der Wohlfahrtsverbände zu Sozialunternehmen und der wachsenden Akzeptanz des unternehmerischen Selbstbildes der Diakonie – und wohl auch der Caritas – bei (Schleitzer 2013; Wohlfahrt 2013). Zudem wurden, um den caritativen bzw. diakonischen Auftrag mit der unternehmerischen Geschäftspolitik zu verbinden, Leitbilder des »Social Entrepreneurship« (Soziales Unternehmertum) aufgegriffen (Wohlfahrt 2013: 45). Dem nach außen gekehrten Selbstverständnis nach zielen die wirtschaftlichen Aktivitäten vorrangig auf die Behebung sozialer Missstände und Probleme. Die Gewinnorientierung tritt zugunsten dieser Zielsetzung in den Hintergrund, wird zur Bedingung der am Gemeinwohl ausgerichteten Aktivitäten. Ambitioniertere Vorstellungen gehen über diese Konzeptionalisierung hinaus. Sie wenden sich auch an das Binnenverhältnis der Unternehmensführung. Die Dissertation von Mathias Hartmann, Vorstandsvorsitzender von Diakoneo,¹⁰ trägt den einprägsamen Titel »Servant Leadership in diakonischen Unternehmen« (Hartmann 2013). »Dienende Führung« scheint passgenau für eine unternehmerische Modernisierung des Leitbildes Dienstgemeinschaft.¹¹

Rückblickend lässt sich im Verhältnisses von Verband und Sozialunternehmen eine Verkehrung der Verhältnisse festhalten: »Galt ursprünglich die soziale Dienstleistungserbringung als Erfüllung eines öffentlichen (gemeinnützigen) Auftrags, der sich im Rahmen der Daseinsvorsorge vollzog und kirchliche Leitideen und Werte transportieren sollte, so handelt man jetzt in Geschäftsfeldern, in denen privatwirtschaftliche Rentabilitätskriterien das Handeln bestimmen ... Galt ursprünglich das Personal als Teil eines kirchlichen Dienstes, der sich in unterschiedlichen Trägerstrukturen entfalten sollte, so ist es jetzt ein Kostenfaktor, den es einzuhegen und zu begrenzen gilt.« (Wohlfahrt 2013: 44). Damit hat sich auch die Arbeitgeber–Arbeitnehmer-Beziehung normalisiert und »die Formel von einer »Dienstgemeinschaft«, in der sich wie in einer Gemeinde Gläubige zum Glaubensdienst versammeln«, endgültig »ad absurdum geführt« (ebd.: 45).

Neue Welle der Rationalisierung – »Dritter Weg« als Wettbewerbsfaktor

Angesichts massiven Fachkräftemangels in den meisten Berufen der Sozialen Arbeit und den Gesundheitsberufen, neuer Herausforderungen durch Digitalisierung und KI sowie sich verschärfender Verteilungs-, Refinanzierungs- und Wettbewerbsbedingungen deutet sich eine neue Welle betriebswirtschaftlicher Rationalisierungsstrategien an. Diese dürfte in neue Fusionierungen und Verbundbildungen, aber auch in Auf- und Verkäu-

fen sowie dem endgültigen Rückzug aus unattraktiven Aufgaben- bzw. Angebotsfeldern münden. Das Zusammenwirken von Personalmangel, demografischer Herausforderung, Digitalisierungsstrategien und KI-Optionen wird eine Suchbewegung nach neuen Formen der Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation und Leistungserbringung vorantreiben.¹² Angesichts geräumter Fachkräftemärkte kann man sich zudem immer weniger dem Lohndruck entziehen noch auf identitätsstiftende Loyalitätspflichten (christlicher Lebenswandel) vertrauen bzw. sich auf die Ahndung von Loyalitätsverstößen stützen. Weiterhin ist zu erwarten, dass bislang querfinanzierte Aufgabenfelder konsequenter als bisher zur Disposition gestellt werden. All das dürfte die Spannung zwischen dem verbandlichen Selbstbild, soweit noch vertreten, und der kirchlichen Sozialwirtschaft gravierend verschärfen.

Ungeachtet dessen halten die kirchlichen Wohlfahrtsverbände an der Leitidee der »Dienstgemeinschaft« bzw. des Konzeptes »Dritter Weg« fest. In einer säkularisierten Arbeitswelt kirchlicher Sozialunternehmen bzw. Konzerne kommt diesen eine strategische Funktion im managerialen Wettbewerbskalkül gegenüber privaten Konkurrenten oder freigemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden zu.

Die kirchlichen Unternehmen können sich über den »Dritten Weg« fünf Wettbewerbsvorteile zu eigen machen:

- Autonome Arbeitsrechtssetzung, vielfach unterhalb gesetzlicher Standards;
- Abkoppelung vom Tarif- und Streikrecht der Gewerkschaften, was Entgeltabsenkungen erleichtert, Entgeltanpassungen an branchenübliche Tarife verzögern lässt, und wirksame Konflikte um bessere Arbeitsbedingungen (etwas um einen Entlastungstarifvertrag) fernhält;

⁷ Seit dem wegweisenden BAG-Urteil vom 20.11.2012, ergänzt um das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 15. Juli 2015, bemühen sich die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände ihre kirchenrechtlichen Vorgaben so auszugestalten, dass die Gewerkschaften dem »Dritten Weg« eingegliedert werden können. Repräsentanz, als auch die Art und Weise der Einbeziehung genügen »den Anforderungen des BAG nicht« (Stein 2023: 79). Substanziell hat sich damit nichts verändert. Das gewerkschaftliche Selbstverständnis erlaubt unter diesen Bedingungen keine Beteiligung.

⁸ Hier ähneln sich das kirchliche und staatssozialistische Selbstverständnis. Nachdem es im Sozialismus keine Interessengegensätze mehr geben könne, konnten formalisierte Verfahren der Konfliktaustragung vernachlässigt und das Streikrecht aufgehoben werden. Zu den massiven Folgen dieser Fehlannahme siehe Hinke (2022).

⁹ So sieht das MVG.EKD erst seit 2020 eine verbindliche Einigungsstelle vor. Ob sich das überbürokratisierte Verfahren gemäß § 38 als praktikabel erweist, gilt es noch empirisch zu bewerten. Einen systematischen Vergleich des Betriebsverfassungsgesetzes mit den Regelungen der kirchlichen Mitbestimmung bieten Baumann-Czichon/Gathmann (2020).

¹⁰ Auf der Homepage heißt es unumwunden: »Diakoneo ist eines der größten Gesundheits- und Sozialunternehmen in Deutschland. Als international vernetztes diakonisches Unternehmen in Süddeutschland begleitet Diakoneo Menschen, die in ihren Lebenssituationen verlässliche Unterstützung suchen. Mit mehr als 11.000 Mitarbeitenden in über 200 Einrichtungen bieten wir umfassende Leistungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Pflege, Wohnen, Assistenz, Arbeit und Spiritualität.«

¹¹ Mitarbeitervertretungen werden hierbei von Hartmann (2013) auf über 200 Seiten kein einziges Mal erwähnt.

¹² Siehe hierzu auch die einschlägigen Veröffentlichungen auf der Homepage des Verbandes der diakonischen Dienstgeber in Deutschland (www.v3d.de). Mit Blick auf die Caritas sei auf die Tagung »Caritas & KI: Wie gemeinwohlorientierte KI gestalten?« im Oktober 2022 verwiesen (www.caritas-digital.de/projekte/caritas-ki-wie-gemeinwohlorientierte-ki-gestalten).

- Marginalisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung, die dem Mitarbeitervertretungsrecht als betriebsfremder Akteur gilt;
- Instrumentalisierung der Glaubensgemeinschaft nach innen, über eine Corporate Identity hinausgehend, mit Sanktionsmitteln versehen, und zu Image- bzw. Marketinggründen nach außen, als Gütesiegel christlicher Identität und karitativen Selbstzwecks.

Veränderte Rahmenbedingungen

Die Kirchen, ihre Wohlfahrtsverbände sowie Sozialunternehmen agieren unter erheblich veränderten gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Vor diesem Hintergrund wäre eine Modernisierung angesagt, der die Verantwortlichen nur halbherzig nachkommen. Kirchliche Privilegien werden zunehmend kritisch diskutiert. Mit der ideologischen Überhöhung der »Dienstgemeinschaft« und des »Dritten Weges« verstellen sich die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Reformperspektiven, die die Glaubwürdigkeit der Kirchen auch in den eigenen Reihen infrage stellen. Arbeitsvertragsrecht, Tarifrecht und Mitbestimmung haben – zumindest jenseits der Mitarbeiter*innen mit Verkündigungsaufgaben – nichts mit religiösen Anschauungen oder Bekenntnissen zu tun. Die gesellschaftliche Gemengelage öffentlicher und interner Entwicklungen und Widersprüche, die der »Kirchenautonomie« zusetzen, sei kurz zusammengetragen.

Forum Gewerkschaften

- In der Bundesrepublik ist zwischenzeitlich weniger als die Hälfte der Bevölkerung an eine der beiden christlichen Kirchen gebunden. Die Legitimität kirchenrechtlicher Privilegien wird damit generell zum Problem, auch jenseits der profanen Arbeitswelt (staatliches Eintreiben von Kirchensteuern, konfessioneller Religionsunterricht an öffentlichen Schulen,

außerdienstliche Loyalitätsverpflichtungen [christlicher Lebenswandel] u.a.).

- Der allgemeine Fachkräftemangel macht die Akzeptanz konfessionsloser Mitarbeiter*innen wie auch Andersgläubiger immer mehr zur Regel. Gerade in Ostdeutschland gehört nur eine Minderheit der Beschäftigten einer der beiden christlichen Konfessionen an – ein Prozess, der die Risse im Selbst- und Fremdbild der Wohlfahrtsverbände vergrößert.
- Dass die Dominanz kirchlicher Wohlfahrtsverbände auch schlecht mit der Integrationspolitik einer Einwanderungsgesellschaft zusammenpasst wird zunehmend wahrgenommen. So kommt zahlreichen Kitas der Gemeinden, der Caritas oder der Diakonie eine lokale oder regionale Monopolstellung zu. Es ist einsehbar, dass muslimisch Gläubige ihre Kinder nicht unbedingt christlichen Einrichtungen in Obhut geben wollen. Berufstätigen muslimischen Glaubens werden zudem berufliche Perspektiven verbaut.
- Die Skandale im Umgang mit Kirchensteuern haben in die Öffentlichkeit treten lassen, dass die verfasste Kirche alljährlich über eine halbe Milliarde Euro Steuermittel seitens der Länder für die Besoldung Geistlicher, deren Ruhestands- und Hinterbliebenenversorgung etc. erhalten. Damit soll die im Rahmen der Säkularisation im 18. und 19. Jahrhundert erfolgte Enteignung von Kirchenbesitz entschädigt werden (s. Stein 2023: 24f.). Eine Diskussion zur – verfassungsrechtlich aufgegebenen (Art. 138 WRV/Art. 140 GG) – Ablösung dieser Staatsleistungen ist längst in Gang gekommen. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände profitieren aber auch von den Vorteilen als Körperschaft des öffentlichen Rechts (Befreiung von Körperschafts-, Grund- und Grunderwerbssteuer und Gebührenfreiheit). Dass die Leistungen der kirchlichen Sozialunternehmen zu fast 100% von allgemeinen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen finanziert werden, kircheneigene Mittel praktisch keine Rolle spielen, lässt sich zur Be-



Foto: ver.di

gründung kirchlicher Sonderrechte auch kaum heranziehen.

- Die Verhinderung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages für die Altenpflege, eines zwischen ver.di und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) unter Beteiligung der kirchlichen Wohlfahrtsverbände verhandelten Tarifentwurfes, der Tausenden von Altenpflegern verbesserte Einkommen eröffnet hätte, hat dem Ruf der Kirchen als »Anwalt der Schwachen« weiteren Schaden zugefügt. Dass es hierzu Verabredungen zwischen der Caritas und der Diakonie gab, ist bekannt. Weniger bekannt ist, dass der Verband der diakonischen Dienstgeber Deutschlands (VdDD) sich gegen die Einführung eines Mindestlohnes in der Pflege aussprach. Bei der Festlegung der Höhe des Mindestlohnes paktierte der Vertreter des Diakonischen Werkes schließlich mit dem privaten Arbeitgeberverband, um den Mindestlohn möglichst niedrig anzusetzen – im Übrigen als einziger Wohlfahrtsverband. Dass die AWO bei der Besetzung der Mindestlohnkommission wegen ihres Engagements für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen in der Pflege von ihren Schwesterorganisationen abgestraft wurde, sei auch erwähnt.
- Der Kirchengemeinden und Gesellschaft gleichermaßen erschütternde Umgang der Kirchenführung mit sexuellen Übergriffen hat die Glaubwürdigkeit und das Renommee beider Kirchen schwer beschädigt – auch wenn sich die Berichte meist auf die katholische Kirche beziehen. Auch hier scheint sich eine fragwürdige Parallelwelt gegenüber dem säkularen Recht aufzutun. Obgleich das weltliche Strafrecht auch für Bischöfe und Priester gilt, hat man die Aufarbeitung sexuellen Missbrauchs bislang weitgehend der Kirche selbst überlassen.

All diese Veränderungen mündeten im Herbst 2021 in einen knapp formulierten Auftrag im Koalitionsvertrag der Bundesregierung: »Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen.« Das ist ein sehr weich gefasster Auftrag. Es geht lediglich um einen Prüfauftrag, und es geht nur um Angleichung – nicht um eine Abschaffung kirchlichen Sonderrechtes. Aber dass ein solcher Prüfauftrag überhaupt denkbar ist, zeigt, wie sehr die Stellung der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände tektonischen Verschiebungen eines Legitimitätsverlustes unterliegen. Der Prüfauftrag kann als Zwischenetappe in einem anhaltenden Veränderungsprozess gedeutet werden, an dessen Ende der Wegfall kirchlicher Privilegien stehen dürfte – ob durch Anpassung oder Wegfall des kirchenrechtlichen Sonderweges in Deutschland.¹³

Im 21. Jahrhundert ankommen

Die Differenzen zwischen den Kirchen, ihren Wohlfahrtsverbänden und Sozialunternehmen dürften anwachsen. Während die Gewerkschaften mit Ersteren sozialpolitisch regelmäßig übereinstimmen, sieht es gegenüber den wirtschaftlichen Unternehmungen deutlich anders aus. Eigentlich müsste sich die gesamte Kirche mit ihrem Selbstverständnis gegen eine Politik der Vermarktlichung und Kommerzialisierung sozialer Einrichtungen

stemmen. Stattdessen wird das Spiel mitbetrieben und befördert. Ein gesellschaftspolitischer Schulterschluss mit den Gewerkschaften wird somit erschwert, sozialpolitische Glaubwürdigkeit verspielt.

Größenwachstum gilt als Faktor im Wettbewerb. Privilegien gegenüber dem allgemeinen Arbeits-, Tarif- und Mitbestimmungsrecht auch. Die tätige Verkündung der »frohen Botschaft« ist längst den Handbüchern der BWL zum Opfer gefallen. Vor 150 Jahren, 1873, wurde für die Buchdrucker der erste Deutschland- bzw. wie es damals hieß, reichsweite Tarifvertrag abgeschlossen. 1919/20, vor über 100 Jahren, wurde neben dem modernen Tarifrecht auch das Betriebsverfassungsgesetz eingeführt, das damals auch für Beschäftigte der Kirchen galt. Es wird Zeit, dass die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände im 21. Jahrhundert ankommen. Dies sei im wohlverstandenen Eigeninteresse der Kirchen angemahnt. Wer sich nicht verändert, wird verändert.

Literatur

- Auth, D. (2017) Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung, Münster.
 Baumann-Czichon, B./Gathmann, M. (2020): Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich, Berlin.
 Bühler, S./Schubert, J./Schuckart-Witsch, B. (Hrsg.) (2015): zwischen konkurrenz und kreuz, Hamburg.
 Bündnis »Krankenhaus statt Fabrik« (2020): Das Fallpauschalensystem und die Ökonomisierung der Krankenhäuser – Kritik und Alternativen, Maintal (online: www.krankenhaus-statt-fabrik.de/5318).
 Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge.
 Hartmann, Mathias (2013): Servant Leadership in diakonischen Unternehmen, Stuttgart.
 Hinke, R. (2021): Altenpflege – ein gewerkschaftliches Handlungsfeld. In: Sozialismus, H. 10, S. 33–38.
 Hinke, R. (2022): Dem Arbeits(zeit)- und Gesundheitsschutz Geltung verschaffen – auch in der Diakonie Bayern (MAV-Fachtagung, Vortrag, 24. Oktober 2022).
 Hinke, R. (2022): Tarif-, Lohn- und Leistungs politik in Ostdeutschland, Hamburg.
 Hirsch, J. (1995): Der nationale Wettbewerbsstaat, Berlin.
 Jakobi, T. (2007): Konfessionelle Mitbestimmungspolitik, Berlin.
 Lühns, H. (2013): Vermiedene Aufklärung. Kontinuität des Begriffs »Dienstgemeinschaft«. Aus: Bsirske, F./Paschke, E./Schuckart-Witsch, B. (Hrsg.): Streiks in Gottes Häusern, Hamburg, S. 49–60.
 Schleitzer, E. (2013): Ein einmaliger Arbeitgeberverband. Der VdDD – die große graue Eminenz im Diakonischen Werk. Aus: Bsirske, F./Paschke, E./Schuckart-Witsch, B. (Hrsg.): Streiks in Gottes Häusern, Hamburg, S. 78–81.
 Stein, P. (2023): Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen (HSI-Schriftenreihe, Bd. 47), Frankfurt a.M.
 ver.di, FB C Bayern (2022): Öffentliche Erklärung bayerischer Mitarbeitervertretungen (24. Oktober): »Gut gemeint – schlecht gemacht!«, zu den Regelungen über »Vertretungsbereitschaft und kurzfristige Vertretung« der AVR-Bayern (ab 1. Januar 2023, Abschnitt III der Anlage 11) (gesundheits-soziales-bildung-bayern.verdi.de/++file++635be9310b26912f168ecddc/download/221027-Bay%20MAV%20Erkla%CC%88rung%20Diakonie.pdf).
 Wohlfahrt, N. (2013): Die christlichen Wohlfahrtsverbände. Anspruch und Wirklichkeit. Aus: Bsirske, F./Paschke, E./Schuckart-Witsch, B. (Hrsg.): Streiks in Gottes Häusern, Hamburg, S. 34–48.

¹³ Die Gewerkschaft ver.di hat eine Petition »Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte« gestartet, um dem Prüfauftrag Nachdruck zu verleihen und Konsequenzen einzufordern: die Streichung der Sonderregeln für Kirchen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 9 AGG) und der gesetzlichen Ausnahme vom Betriebsverfassungsgesetz (u.a. § 118 Abs. 2 BetrVG). www.openpetition.de/petition/online/gleiches-recht-fuer-kirchlich-beschaeftigte.

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Linke Alternativen
- Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
- Internationales/Krieg & Frieden
- Buchbesprechungen/Filmkritiken
- sowie zweimonatlich einem Supplement zu

theoretischen oder historischen Grundsatzfragen ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo (www.Sozialismus.de). Beides geht auch mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

☐ Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 85,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto).

Ich möchte die Buchprämie ☐ Kapital ☐ 68er ☐ ABC

☐ Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 65,- (für Arbeitslose/Studenten).

Ich möchte die Buchprämie ☐ Kapital ☐ 68er ☐ ABC

☐ Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____ (3 Hefte zum Preis von € 20,-/Ausland € 25,-).

☐ Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname _____

Straße _____

Plz, Ort _____

Datum, Unterschrift _____

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift _____

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

