

Der allgemeine Vorwurf lautet: Ihr habt doch keinen Tarifvertrag.

Dazu kann man nur sagen: Ja, wir haben zumeist keinen Tarifvertrag im Sinne des TarifvertragsG. Dazu folgt aber ein ABER: Bei uns gibt es klare Regelungen, die gegenüber herkömmlichen Tarifverträgen nicht zurück stehen – Arbeitsbedingungen, die alles Regeln, was Tarifverträge auch regeln können.

Ein Tarifvertrag regelt die Bedingungen des Arbeitsvertrages von Arbeitszeit, Vergütung und Nebenleistungen. Nach dem Gesetz gilt er nur zwischen Arbeitgebern, die einem gewissen Branchenverband angehören und den Arbeitnehmern, die Mitglied in der abschließenden Gewerkschaft sind. In Ausnahmen werden sie allgemeinverbindlich für alle Mitarbeitenden einer Branche erklärt oder freiwillig bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern angewandt.

Die von uns ausgehandelten Arbeitsbedingungen gelten **bei allen diakonischen/kirchlichen Einrichtungen** und gelten **für alle Mitarbeitenden**, ob sie Mitglied sind oder nicht und **auf der gesamten Fläche ohne Ausnahme., unabhängig von der Größe der Einrichtung.**

Verhandelt werden die Bedingungen von Kommissionen, die auf Arbeitnehmerseite von Organisationen verschiedener Verbände gebildet werden, die bereit sind, an dem Prozess der Entwicklung der Arbeitsbedingungen teilzunehmen. Es gilt also nicht, die Gewerkschaften mit den meisten Mitgliedern verhandelt, sondern die Arbeitnehmerseite wird von den verschiedenen Verbänden gebildet.

Die Arbeit der Arbeitsrechtskommissionen ist ein **dauerhafter ständiger Prozess**, in dem im **Dialog** zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebern regelmäßig (monatlich/2 Monatsabstand) ständig an neuen Regelungen und Verbesserungen bestehender Regelungen verhandelt wird. Das führt natürlich dazu, dass man nicht in Mehrtages-Sessionen entscheidet und die eine Frage auch ist, wer die beste Kondition hat, sondern sich im gegenseitigen kontinuierlichen Austausch befindet; **lösungsorientiert** arbeitet.

Und dann kommt noch der schwerere Vorwurf: „**Ihr dürft ja nicht streiken**“ und **Arbeitskampf** muss mit Streik und Aussperrung geregelt werden.

- Zunächst ist klar: Das Streikrecht an und für sich steht nicht im Tarifvertragsrecht, sondern lässt sich aus dem Grundgesetz herleiten. Und allen Rechtswissenschaftlern ist klar: Streikrecht darf nur das aller letzte Mittel im Arbeitskampf sein.
- Wenn man davon ausgeht, muss man schauen, wie der Prozess geregelt ist: Wenn die arbeitsrechtlichen Kommissionen sich nicht einigen können, hat man ein Schlichtungsverfahren eingeführt, dass von einem **unabhängigen Schlichter, zu einer verbindlichen Lösung** gebracht wird.
- Schaut man sich das Streikrecht genau an, gibt es auch im kirchlichen Kontext Streikmöglichkeiten, wenn Arbeitgeber bewusst gegen die Spielregeln der Arbeitsrechtssetzung verstoßen.
- Schaut man sich die Streiks in der bundesrepublikanischen vergangenen Geschichte an, ist häufig der Streik die Zwischenlösung bevor nach einer gewissen Zeit der Arbeitsniederlegung 2 Schlichter sich an einen Tisch setzen und weiterverhandeln. Zwar können diese Schlichter keine verbindlichen Vorschläge machen, tatsächlich halten sich die Tarifvertragsparteien in der Regel daran.

- Wer weiterhin vorwirft, dass man so einer großen Mitarbeitenden Gruppen das Streiken nicht verbieten könne, sollte auch wissen, dass eine größere Gruppe von Mitarbeitenden nicht streiken dürfen. 1,8 Millionen Beamten im Bund und den Bundesländern.
- Und eines darf man nicht vergessen: Arbeitskampf im Sinne von Streik betrifft in den Feldern in denen wir arbeiten nicht nur den Arbeitgeber und Shareholder: Unsere wesentlichen Betätigungsfelder liegen in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen und in der Behindertenhilfe. Wir betreuen hilfsbedürftige und da ist der geschädigte und getroffene von Streikmaßnahmen nicht der Aktienbesitzer, sondern der betreute, hilfsbedürftige Mensch. Es geht nicht um Konsumgüter, die mehr oder weniger hergestellt werden.

Und im Ergebnis?

Das ist genau die entscheidende Frage:

Wenn die Arbeitsbedingungen und die Vergütung insbesondere im Wohlfahrtbereich in unseren Arbeitsrechtsbedingungen hinter den Bedingungen des freien Marktes und anderer Wohlfahrtsverbände wesentlich zurückfallen würden, hätten wir ein Systemversagen: Geht man aber einmal die veröffentlichten Vergleichszahlen in aller Ruhe durch, wird man feststellen, dass in Kirche und Diakonie vergleichsweise überdurchschnittlich vergütet wird und die Bedingungen auch durch die betrieblichen Mitwirkungsorgane, die in 90 % der Einrichtungen vorliegen, flächendeckend überwacht werden.