

Hintergrundartikel: **Tarifautonomie**

Jonathan Przybylski/Hartmut Przybylski

April 2008

1. Begriff: Das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird in Deutschland auf unterschiedlichen Ebenen geregelt. Basis und Fundament ist dabei der Arbeitsvertrag, in dem die wichtigsten Regelungen dieser Beziehung – also beispielsweise Fragen der Arbeitszeit und der Entlohnung – vereinbart werden. Dieser Vertrag wird privatrechtlich zwischen dem Unternehmen und dem einzelnen Arbeitnehmer geschlossen.

Darüber hinaus besteht aber auch die Möglichkeit, kollektive Vereinbarungen zu treffen, die für alle Mitglieder eines entsprechenden Zusammenschlusses Gültigkeit besitzen und das Ziel haben, Machtasymmetrien zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auszugleichen. Die Tarifautonomie garantiert die rechtliche Durchsetzung dieser Möglichkeit. Sie ist das Recht solcher Vereinigungen, die Arbeits- und Einkommensbedingungen ohne staatlichen Eingriff selbstbestimmt, kollektiv und frei festlegen zu dürfen und leitet sich aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ab. Dort heißt es: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ Abhängig Beschäftigte sollen so die Möglichkeit erhalten, sich an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Dieses Schutzrecht umfasst dabei sowohl das Individuum als auch der Kollektivverband selbst.

Die Tarifautonomie wird im Tarifvertragsgesetz konkretisiert. Dort wird beispielsweise geklärt, was Tarifverträge sind – nämlich Verträge zwischen Parteien mit Tariffähigkeit – oder wer sie abschließen darf – Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber oder Vereinigungen von Arbeitgebern. Tariffähig sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes Vereinigungen von Arbeitnehmern nur dann, wenn sie ihren Anliegen tatsächlich Durchsetzungskraft verleihen können. Die Größe von Gewerkschaften, ihre Stellung in den Betrieben sowie die Abschlussfähigkeit von Tarifverträgen bilden dafür die maßgeblichen Kriterien. Trotz der grundrechtlichen Sicherung und der Manifestierung im Tarifvertragsgesetz wird die Ausgestaltung der Tarifautonomie größtenteils durch Richterrecht vollzogen. In zahlreichen Urteilen hat insbesondere das Bundesarbeitsgericht die Entwicklung maßgeblich bestimmt –

etwa zum Streik oder zur Aussperrung, zu denen keine gesetzlichen Regelungen existieren. Auch sind die Anwendungsgebiete von Gesetz und Tarifvertrag nicht trennscharf. Trotz der Tarifautonomie gelten vielfach Gesetze, die Mindeststandards festlegen, während Tarifverträge diese in der Regel deutlich verbessern – so etwa zu Kündigungsfristen, Arbeitszeit oder Urlaub. Unmittelbare Arbeits- und Einkommensbedingungen werden hingegen fast ausschließlich tarifvertraglich geregelt. Derzeit existieren in Deutschland insgesamt etwa 65.000 Tarifverträge zu vielen verschiedenen Regelungsbereichen: Arbeitszeit, Lohn, Urlaub, Weiterbildung und vielem mehr.

Gelten Tarifverträge, so stellen sie für die betroffenen Arbeitsverhältnisse Mindestbedingungen dar: Sollten im individuellen Arbeitsvertrag ungünstigere Regelungen getroffen sein, so werden diese durch den Tarifvertrag verdrängt. Nach dem sogenannten „Günstigkeitsprinzip“ dürfen im Einzelarbeitsvertrag keine schlechteren, sondern nur gleiche oder bessere Bedingungen als im Tarifvertrag enthalten sein.

Eine Abgrenzung erfolgt aber nicht nur zwischen Tarif- und Einzelarbeitsvertrag, sondern auch zwischen der tariflichen und der betrieblichen Ebene: Der „Tarifvorbehalt“ verhindert, dass auf der Betriebsebene Vereinbarungen getroffen werden dürfen, die üblicherweise Inhalt von Tarifverträgen sind. Dennoch werden viele (Detail-)Regelungen zu den Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene getroffen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine andere Regelungsebene. In Deutschland spricht man auch von dem „dualen System“ von Tarifautonomie und Betriebsverfassung.

2. Historie: Wurden im 19. Jahrhundert die Einkommen und sonstigen Arbeitsbedingungen noch nach Gutsherrenart vom Arbeitgeber bestimmt, so gewann das Instrument Tarifvertrag zur Jahrhundertwende langsam an Bedeutung. Durch zahlreiche Arbeitskämpfe und in der Folge revolutionärer Auseinandersetzungen gelang es nach dem ersten Weltkrieg, das Abkommen über gemeinsame Verhandlungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gesetzlich zu verankern. Wirtschaftskrisen und Inflation stellten die junge Tarifautonomie während der Zeit der Weimarer Republik vor harte Bewährungsproben. Im Dritten Reich wurde die gewonnene Vertragsfreiheit erneut dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterworfen. An die Stelle von Tarifverträgen traten staatliche Verordnungen der

„Treuhand der Arbeit“, sogenannte „Tarifordnungen“, die dem Arbeitgeber große Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einräumten. Nach Kriegsende ließen die Alliierten Tarifverhandlungen wieder zu – auch wenn es zunächst nicht wirklich etwas zu verhandeln gab. Erst als der Alliierte Kontrollrat im November 1948 den zu Kriegsende verhängten Lohnstopp wieder aufhob, konnte man wieder von einer echten Tarifvertragsfreiheit sprechen. Das Tarifvertragsgesetz trat schließlich – sechs Wochen vor dem Grundgesetz – im April 1949 in Kraft.

Die folgenden Jahre waren geprägt von der Entstehung der Wirtschaftsordnung der „sozialen Marktwirtschaft“. Nach der vorherrschenden Meinung der ordoliberalen Schule Walter Euckens, in deren Kontext die Entwicklung nach 1945 zu verstehen ist, stellte die Tarifautonomie – ordnungspolitisch betrachtet – ein Kartell dar. Solche Monopole verhinderten – nach dieser Denkrichtung – eine funktionierende Wirtschaft und sollten aufgelöst oder zumindest staatlich kontrolliert werden. Diese Funktion einer Ordnungsmacht, die die Rahmenbedingungen setzt und kontrolliert, sollte von einem starken Staat ausgefüllt werden, der sich aber in seiner Macht selbst zurücknehmen muss. Dabei erkannten aber auch die Ordoliberalen an, dass es sich bei Arbeitsmärkten um spezielle Märkte handelte. Dementsprechend klammerte das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen, welches von 1957 an Kartelle verbietet, bewusst den Bereich Arbeit aus.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte war es aber, die das „Quasi-Monopol“ der DGB-Gewerkschaften sicherte: Insbesondere in den ersten Jahren stellten die Gerichte hohe Anforderungen an die Tariffähigkeit der Gewerkschaften. Daraus entstanden das „Industrieverbandsprinzip“ und die Organisationsform der „Einheitsgewerkschaft“.

In den Folgejahren war das System der Bundesrepublik stark durch die korporatistischen Versuche der Sozialpartner geprägt. Trotz ihres letztendlichen Scheiterns blieben sie in ihrer Zeit lange stabil und überstanden auch wirtschaftspolitische Richtungswechsel (Keyensianismus) und ökonomische Krisen (Ölpreisschock).

Seit der Mitte der 1990er Jahre kommt es allerdings zu – teilweise gravierenden – Veränderungen, die sich durch die Schlagwörter „Differenzierung“ und „Dezentralisierung“ beschreiben lassen: Verschiedene Eingriffe in das bestehende System der Flächentarifverträge haben zu Flexibilisierungen und Verschiebungen von Regelungsinhalten auf die betriebliche Ebene geführt und eine äußerst

zerklüftete Tariflandschaft entstehen lassen. Öffnungsklauseln erlauben den Betrieben Abweichungen vom Tarifvertrag – zunächst bei der Arbeitszeit, dann in Einkommensfragen, ertragsabhängiger Entgeltgestaltung und neuerdings auch zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen (so der „Pforzheimer Abschluss“ der IG Metall und Gesamtmetall). Innerhalb der Arbeitnehmerschaft wächst zunehmend die Tarifkonkurrenz zwischen den DGB-Gewerkschaften, Christlichem Gewerkschaftsbund und spezialisierten Berufsverbänden, die ausschließlich für ihre Mitglieder eintreten – etwa bei der Bahn oder in der Zeitarbeitsbranche bzw. die Vereinigung Cockpit (Piloten und Flugingenieure) oder der Marburger Bund (Tarifverträge für Klinikärzte).

Daneben tritt die Erosion der Tarifbindung: Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Anzahl der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten in Westdeutschland von drei Viertel auf knapp zwei Drittel gesunken. In Ostdeutschland ist mittlerweile nur noch jeder zweite Arbeitnehmer tarifgebunden. Betrachtet man nicht die Beschäftigten, sondern die Betriebe, so sind es im Westen kaum mehr als 40 Prozent und im Osten weniger als ein Viertel aller Betriebe, die eine Tarifbindung aufweisen. Die erodierende Tarifbindung macht sich dabei auf beiden Seiten bemerkbar: Während Gewerkschaften mit sinkenden Mitgliedszahlen zu kämpfen haben, reagieren viele Arbeitgeberverbände auf den schwindenden Organisationsgrad, indem sie ihren Mitgliedern sogenannte OT-Mitgliedschaften anbieten – Mitgliedschaften „ohne Tarifbindung“. Damit bleiben die Beratungsleistungen des Verbandes erhalten, ohne dass das Unternehmen an Tarifverträge gebunden sein muss.

Auf europäischer Ebene sind Konkurrenz und Wettbewerb ebenfalls die Schlagwörter, mit der sich das Verhältnis zur Tarifautonomie am besten beschreiben lässt. Generell steht die Europäische Union für das Konzept eines möglichst liberalen und schrankenlosen Binnenmarktes. Obwohl es auf europäischer Ebene ebenfalls ein „Wettbewerbsrecht“ gibt, welches die Wirtschaft steuern und ordnen soll, geht die Entwicklung in Richtung eines möglichst weiten Abbaus beschränkender Regelungen. Auch wenn die Kommission immer wieder auf die Bedeutung der sozialen Dimension hinweist, besitzt dies in der praktischen Umsetzung nur wenig Relevanz. Machtfragen spielen dabei eine zentrale Rolle. In Bezug auf die Tarifautonomie gilt: Die Rechte auf Vereinigungsfreiheit, das Vorhandensein von Tarifparteien und die Umsetzungsmöglichkeiten von Tarifverträgen werden in den Mitgliedsstaaten geregelt – Regelungsinhalte, Ebene und Bedeutung unterscheiden

sich allerdings mitunter sehr. Bestimmte Regelungsinhalte der Arbeitsbedingungen finden sich auch im europäischen Recht – etwa in der Richtlinie zur Arbeitszeit oder in praktischen Arbeitsschutzrichtlinien. Im „europäischen sozialen Dialog“ tauschen sich die Sozialpartner über die weiteren Entwicklungen aus. In Hinblick auf eine rechtliche Verankerung der Tarifautonomie auf europäischer Ebene spielt die Entwicklung einer europäischen Verfassung eine spannende Rolle. Im EU-Vertrag von Lissabon, der im Sommer 2007 nach den gescheiterten Versuchen, eine Verfassung für Europa zu ratifizieren, vereinbart wurde, finden sich keine Ansätze, die Koalitionsfreiheit im Sinne des deutschen Grundgesetzes zu fixieren. Eine Entscheidung, ob die Koalitionsfreiheit und andere soziale Grundrechte in eine solche Verfassung Eingang finden, steht noch aus.

3. Kontroverse Positionen: Seit es die Tarifautonomie in ihrer rechtlichen Verankerung gibt, ist sie immer schon Angriffen und Konflikten ausgesetzt gewesen. Die Debatte ist dabei mal schärfer, mal abgeflauter – aber immer latent vorhanden. Schließlich geht es um einen sowohl politischen als auch um einen ökonomischen Richtungsstreit: Auf der politischen Ebene spielen dabei in erster Linie Machtfragen und die daraus resultierende gesellschaftliche Gestaltungskraft eine gravierende Rolle. Durch die Tarifautonomie werden Gewerkschaften zum (mit-)bestimmenden Akteur der Arbeitsbedingungen – und werden so mit starkem Einfluss auf sozial- und wirtschaftspolitische Belange ausgestattet. Im Sinne des Ausgleiches der Machtverhältnisse ist dies die politische Intention.

Gravierender dürfte aber die ökonomische Ebene sein. Die Ausklammerung der Arbeitsmärkte aus dem Prinzip des freien Wettbewerbs, das sog. „Lohnkartell“, widerspricht fundamental der Sichtweise (neo-)liberaler Wirtschaftssysteme. Dort bedarf es möglichst großer Freiräume zur wirtschaftlichen Entfaltung. Aus dieser Sichtweise heraus ist die Tarifautonomie als Kartell immer schon begründungsbedürftiger Ausnahmefall der Wettbewerbsordnung gewesen. Allerdings verkennt diese Sichtweise, dass der Zweck der Tarifautonomie nicht die Störung des Marktgleichgewichtes ist, sondern gerade die Herstellung von Ausgewogenheit bei Vertragsverhandlungen. Sie entspricht also viel eher dem ordoliberalen Gedanken einer zu ordnenden Wirtschaft, die zur Funktionsfähigkeit fester Handlungsrahmen bedarf, als dem individualisierten Ansatz eines frei waltenden Marktes.

Neben diesem grundlegenden ordnungspolitischen Richtungsstreit, wird die Tarifautonomie allerdings auch immer dann mit scharfen Attacken konfrontiert, wenn Vorteile oder Belange der Unternehmen auf dem Spiel stehen oder diese sich in ihren Handlungsoptionen eingeschränkt sehen. Die Debatte um die Differenzierung und Dezentralisierung, die in den 1990er Jahren aufkam, zeigt dies deutlich: Der Streit um das Günstigkeitsprinzip, der Kampf um die Legitimität betrieblicher Bündnisse, die Diskussion um den Tarifvorrang oder die Auseinandersetzung um Öffnungsklauseln waren allesamt darauf gerichtet, den Unternehmen größere Flexibilität und Unabhängigkeit vom Tarifvertrag zu gewähren. Die betriebliche Ebene soll auf Kosten der tariflichen gestärkt werden. Der Staat sollte seine Gesetze dahingehend ändern – so der Wunsch vieler Arbeitgeber. Dabei war es immer eine der ursprünglichsten Funktionen des dualen Systems, mittels der Abwälzung von Regelungsbefugnissen auf die tarifliche Ebene, Konflikte aus den Betrieben herauszuhalten. Trotz der Angriffe auf Tarifbestimmungen oder die betriebliche Mitbestimmung stand dabei jedoch nie ein Eingriff in die Möglichkeiten des freien Aushandelns der Arbeitsbedingungen ohne eine Beteiligung des Staates zur Debatte.

Das unterscheidet die aktuelle Diskussion um Entsendegesetz und gesetzlichen Mindestlohn von den Rufen nach einer Stärkung der betrieblichen Ebene, die die 90er und den Anfang des neuen Jahrtausends geprägt hatten. Plötzlich verteidigen Personen die Tarifautonomie, die vorher vehement für eine Schwächung des gewerkschaftlichen Einflusses gestritten hatten – unter ihnen viele Wirtschaftswissenschaftler und Politiker. So sieht Arbeitgeberpräsident Hundt die Gesetzesentwürfe von Arbeitsminister Scholz zur Neufassung des Entsendegesetzes und des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes als einen „brutalen Angriff auf die Tarifautonomie“ an. In der aktuellen Debatte ist es nämlich der Staat, der Regelungsbefugnisse unter seine Kontrolle stellen möchte. Durch die Aufnahme von Branchen in den Geltungsbereich des Entsendegesetzes könnte für den Fall, dass dort über 50 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sind, ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden, also auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer Gültigkeit erlangen. Beim Mindestarbeitsgesetz wären es Branchen, die kaum tarifgebunden sind und in denen daher keine Tarifverträge existieren. Bedeutsam ist, dass die Letztentscheidungsgewalt in beiden Fällen nicht mehr bei den Tarifparteien, sondern beim Staat liegen soll. In der aktuellen Debatte

geht es daher nicht mehr um eine Dezentralisierung der Regelungsbefugnisse auf der betriebliche Ebene und eine Zerfaserung der Arbeitsbedingungen, sondern um den Grad des staatlichen Einflusses. Inwieweit damit der Tarifautonomie droht, zwischen beiden Diskursen zerrieben zu werden, bleibt abzuwarten.

4. Evangelische Perspektiven:

Als Teilsysteme der Sicherung des sozialen Friedens und der Durchsetzung demokratischer Bürgerrechte im Arbeits- und Wirtschaftsleben waren und sind Tarifautonomie, Tarifvertrag und Tarifparteien ein wichtiges Thema evangelischer Ethik. Sie erfahren dort, ebenso wie in den einschlägigen kirchenamtlichen Stellungnahmen und Verlautbarungen, gegen alle Kritiker und Verächter bis heute ihre grundsätzliche Würdigung und Anerkennung. Verbunden wird dies meist mit dem Hinweis, dass das Ganze nur funktioniert, wenn sich die verantwortlichen Akteure auch entsprechend verhalten. Daher werden Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer wieder ermahnt, verständigungsbereit, fair und tolerant miteinander umzugehen, die Interessen der jeweils anderen Seite zu achten sowie Streik und Aussperrung mit Blick auf das Gemeinwohl nur als ultima-ratio-Instrumente einzusetzen.

In den 90er Jahren weitet sich – angesichts von Massenarbeitslosigkeit und Globalisierung – der evangelisch-ethische Anforderungskatalog an das institutionalisierte Tarifvertragssystem erheblich aus. Vom Staat werden Regelungen erwartet, welche die ökonomisch Schwächeren gegen Übervorteilung schützen und der Zerstörung der Umwelt durch Produktion und Konsum entgegenwirken. An die Adresse der Tarifvertragsparteien ergeht die Aufforderung, ihre Tarifpolitik nicht nur an Lohn und Gehalt, sondern verstärkt am Beschäftigungswachstum, an Vermögensbildung, an kreativer Arbeitszeitgestaltung und an einer Verbesserung der beruflichen Bildung zu orientieren. Im Blick auf die Bedrohungen durch ausländische Konkurrenz sollen Kapital und Arbeit auf nationaler Ebene besser kooperieren, ohne jedoch das Gemeinwohl der einen Welt, der nachfolgenden Generationen und des gesamten Lebensraums der Erde außer Acht zu lassen.

Abgesehen vom – in der evangelischen Ethik umstrittenen – Begründungsprinzip der „Subsidiarität“ gibt es im Vergleich zu katholischen Positionen in dieser Frage keine wesentlichen Unterschiede.

Völlig anders liegen die Verhältnisse, wenn man nach der Einschätzung und Geltung der Prinzipien von Tarifautonomie, Tarifvertrag und Tarifparteien innerhalb der evangelischen Kirche fragt. Laut Grundgesetz – und so sieht es auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes – steht den Kirchen und ihren Gliederungen eine autonome Regelungs- und Rechtssetzungskompetenz zu. Auf der Grundlage ihres geistig-religiösen Auftrags bestimmen sie selbst, welche institutionellen und organisatorischen Normen, Verfahren und Regeln das kirchliche Handeln – im Rahmen der für alle geltenden Gesetze – leiten sollen und welche nicht. Das gilt auch im Blick auf die Gestaltung der kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen. Unter Berufung auf die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes haben die Kirchen eine eigene Betriebsverfassung („Mitarbeitervertretung“) und ein eigenes Arbeitsrecht, den sogenannten „Dritten Weg“ entwickelt. Beide unterliegen nicht den gesetzlichen Bestimmungen von Betriebsverfassung und Mitbestimmung bzw. Personalvertretung, sondern sind am Leitbild der „Dienstgemeinschaft“ orientiert. Dieser Begriff geht neben anderem davon aus, dass es in der Kirche keine grundlegenden Interessengegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt. Alle sind gleiche Glieder am Leib Christi und arbeiten miteinander im Dienste Gottes in den Bereichen von Verkündigung, Mission und Diakonie. Die das Ganze tragenden ethischen Kriterien heißen Verantwortung, Partnerschaft, Kooperation, Partizipation, Konsens, Fairness und Gerechtigkeit. Ihre „Richtigkeitsgewähr“ erlangen die über den „Dritten Weg“ zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch die Anbindung an einen im Zuge des „weltlichen“ Tarifvertragssystems frei ausgehandelten Leittarif (BAT bzw. TVöD). In der katholischen Kirche sind die Arbeitsverhältnisse ähnlich geregelt. Hier gelten allerdings zusätzlich das Letztentscheidungsrecht des Bischofs und eine stärkere Loyalitätsverpflichtung der Mitarbeitenden.

Der „Dritte Weg“ stand und steht sowohl bei den Gewerkschaften wie in Teilen der evangelischen Ethik und der katholischen Sozialverkündigung seit jeher in der Kritik: Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ beschreibt keinen objektiven Sachverhalt, sondern taugt allenfalls als Idealtypus, auf den hin die kirchlichen Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen erst noch menschen- und sachgerechter zu gestalten sind. Arbeit in der Kirche ist aber in weiten Teilen nichts anderes als normale Erwerbsarbeit. Beim dritten Weg der Kirchen geht es nicht um Autonomie und

materielle Parität der Tarifparteien, sondern um das Selbstdurchsetzungsrecht der kirchlichen Arbeitgeber. Den Nachweis, dass die Arbeitsverhältnisse in den Kirchen dem eigenen Anspruch nach besser geregelt sind als in der übrigen Gesellschaft, konnten die Kirchen bisher allerdings nicht erbringen.

Während die katholische Kirche nach wie vor am Dritten Weg festhält, sind die evangelischen kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen gegenwärtig heftig in Bewegung geraten. Die kirchlichen Finanzen stecken anhaltend in der Krise und die kirchlichen Wohlfahrtsverbände stehen im Rahmen des europäischen Binnenmarktes unter erheblichem Druck, sich zu profitorientierten sozialwirtschaftlichen Unternehmen zu wandeln. In dieser Situation machte die Kirchenkonferenz der EKD im Juni 2005 mit ihrer Beschlussvorlage zur „Reform des Tarifrechts im öffentlichen Dienst“ und den beigefügten „Eckpunkten für ein kirchengemäßes Tarifsysteem“ der bis dahin mehr oder weniger einheitlich praktizierten Anbindung an den Referenztarifvertrag des BAT ein Ende und lehnte gleichzeitig eine Orientierung am neuen TVöD ab. In der Folge entstanden in den einzelnen Landeskirchen einigermaßen unübersichtliche Verhältnisse: So praktizieren einige das Direktionsrecht, andere bleiben beim dritten Weg oder entwickeln ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht ohne Referenz zu einem bestehenden Tarifvertrag. Manche verfolgen die bisherige Praxis eines Abschlusses von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften, einige diakonische Einrichtungen begehen Tariffucht durch Outsourcing, Verbandswechsel oder durch die Gründung von Stiftungen. Bei all diesen sogenannten Differenzierungs- und Modernisierungsversuchen scheint es in erster Linie um Deregulierung, um die Durchsetzung von Wettbewerbsvorteilen auf dem Sozialmarkt und weniger um die Interessen der Nachfrager und der Mitarbeitenden zu gehen. Die sich abzeichnende Neugestaltung der evangelisch-kirchlichen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse läuft Gefahr, das Besondere kirchlich-diakonischen Handelns im Vergleich zum „weltlichen“ Sozialmarkt und zum Öffentlichen Dienst aus den Augen zu verlieren. Angesagt wäre stattdessen – ganz im Sinne evangelisch-ethischer Tradition – ein duales System aus Tarifvertrag und Dienstgemeinschaft, welches auf der Basis materieller Parität gerechte Lohn- und Arbeitsbedingungen und die zentralen Werte des biblisch-reformatorischen Menschenbildes beispielhaft in Einklang zu bringen versucht.

Literaturempfehlungen:

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Tarifpolitik unter Reformdruck?. Gütersloh 2003.
Beyer, Heinrich/Nutzinger, Hans G.: Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft.
Arbeitsbeziehungen in kirchlichen Einrichtungen. Bochum 1991.
Bispinck, Reinhard (Hrsg.): Wohin treibt das Tarifsysteem?. Hamburg 2007.
Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland: Gemeinwohl und Eigen-
nutz. Wirtschaftliches Handeln in Verantwortung für die Zukunft. Gütersloh
1991.
Funk, Lothar: Der neue Strukturwandel: Herausforderungen und Chance für die
Gewerkschaften, in:
Aus Politik und Zeitgeschichte, B 47-48, 2003, S.14-22.
Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und
der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in
Deutschland. Hannover/Bonn 1997.
Honecker, Martin: Grundriss der Sozialethik. Berlin 1995.
Klute, Jürgen/ Segbers, Franz: „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“.
Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg 2006.
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
(Hrsg.): Tarif Handbuch 2006. Frankfurt 2006.