

Auswege aus dem strukturellen Ungleichgewicht – Welche Anforderungen stellt das BAG

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Ja, herzlichen Dank für die freundliche Einführung. Das Thema fügt sich gut in das der Gesamttagung ein. »Zeit für bessere Arbeitsbedingungen. Was können wir tun?« gefällt mir, weil es eine positive Ausrichtung hat, und nicht nur wie so oft zum Jammern und Beklagen auffordert. Ein bisschen erinnert es mich an einen alten Spruch aus den siebziger Jahren, aus der Studentenbewegung: »Nicht Jammern und Picheln, sondern Hämmern und Sichern.« Das konkrete Kolorit erscheint vielen vielleicht heute nicht mehr ganz zeitgemäß, aber der Grundgedanke war völlig richtig.

Es gibt ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ganz generell, aber auch in den Kirchen. Wir haben gerade in dem Vortrag Anschauungsmaterial bekommen, wie dieses Ungleichgewicht auch heute noch in Erscheinung tritt und welche Auswirkungen es hat. Dies trotz der schönen Aussagen des BAG, die ich kurz zusammenfassen kann: Die Kirche hat die Wahl zwischen dem Zweiten und dem Dritten Weg. Wenn sie den Zweiten Weg wählt und Tarifverträge vereinbaren will, kann sie verlangen, dass sich die Gewerkschaft bereit erklärt, eine absolute Friedenspflicht zu vereinbaren. Wenn man in einer Tarifaufeinandersetzung zu keiner freiwilligen Vereinbarung kommt, darf nicht gestreikt werden; vielmehr findet eine Schlichtung statt. Das ist die Bedingung für den Zweiten Weg. Die Kirche verhandelt nur, wenn die Arbeitnehmerseite mit diesen Spielregeln einverstanden ist. Dritter Weg: Arbeitsrechtsrichtlinien, paritätische Kommission. In den paritätischen Kommissionen müssen die Gewerkschaften angemessen vertreten sein. Wenn man sich nicht einig ist – so das BAG-Modell – entscheidet eine Schlichtungskommission mit neutralem Vorsitzenden. In dieser Schlichtungskommission muss, notfalls mit Mehrheit, ein verbindliches Resultat zu Stande kommen. Verbindlichkeit ist nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber nicht zwischen verschiedenen innerkirchlichen Regelungen wählen und so die ihm besonders genehmen Umsetzungsformen aussuchen kann, sondern wenn eine Regelung getroffen wird, die ihn unmittelbar und effektiv bindet. Soviel zum BAG.

Es gibt natürlich auch den Ersten Weg, wonach der Arbeitgeber alleine entscheidet. Bei diesem Ersten Weg könnte man für einen besseren Tarifvertrag streiken; da ist nach BAG der Streik nicht ausgeschlossen. Ich vermute allerdings, dass in den eben geschilderten Fällen bei Johannitern und CJD auf Arbeitgeberseite die Einschätzung bestand, es werde da schon kein Streik zustande kommen. Da kann man es sich leisten, weder den zweiten noch den dritten Weg zu gehen. Aber überall dort, wo eine Arbeitsniederlegung und erheblicher sozialer Druck drohen könnten, wird natürlich der zweite oder der dritte Weg gewählt.

Diese beiden dominierenden Wege sind der Sache nach eine Zwangsschlichtung. Das Wort taucht beim BAG nicht auf, in Wirklichkeit ist aber nichts anderes gemeint: Die Arbeitnehmerseite ist gezwungen, sich einem Schlichtungsspruch zu unterwerfen und kann nicht stattdessen die kampfwegige Auseinandersetzung wählen.

Diese Form der Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen ist anerkanntermaßen den normalen Tarifaufeinandersetzungen nicht gleichwertig. Wenn Sie in die Kommentare zu Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz schauen, können Sie feststellen, dass sich alle einig sind. Die Progressiven wie die sehr viel zahlreicheren Konservativen stimmen überein: Die Zwangsschlichtung ist kein Äquivalent, ist nichts Gleichwertiges im Vergleich zu normalen Tarifaufeinandersetzungen. Natürlich gibt es viele Tarifkonflikte, bei denen nicht gestreikt wird. In der chemischen Industrie etwa liegt der letzte Streik um einen Flächentarif ungefähr 45 Jahre zurück. Trotzdem existiert aber das Streikrecht. Ein Betriebssoziologe und Politikwissenschaftler hat es mal mit einem Schwert an der Wand verglichen. Normalerweise lässt man es dort hängen und zeigt nur mit dem Finger darauf (»ich könnte es ja herunter holen«), aber es bleibt immer an seinem Platz. In der chemischen Industrie reicht das. Aber man hat es und man könnte es nutzen. Genau das ist der Unterschied zur Situation in der Kirche.

Einigt man sich nicht auf die Person des Schlichters, wird er durch das Kirchengericht bestimmt. Das bedeutet: Der Schlichter ist mit Sicherheit keine Pflegekraft und keine Kindergärtnerin, sondern irgendein Oberschichtmensch. Wenn man Glück hat, weiß er etwas Bescheid über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen z. B. in Altersheimen, weil vielleicht seine eigene Mutter auch mal da drin war. Wenn man Glück hat, aber das muss nicht unbedingt so sein. Ob bei diesem Verfahren etwas Vernünftiges herauskommt, ist allemal die Frage. Das BAG stellt ja auch nicht sicher, dass die Arbeitnehmer-Mitglieder der paritätischen Kommission oder der Schlichtungskommission einen Kündigungsschutz haben wie z.B. ein Betriebsratsmitglied. Sie können also keineswegs sicher sein, dass ihnen nichts passiert, wenn sie sich bei ihren Oberen unbeliebt machen. Das Problem ist in den Entscheidungen des BAG gar nicht angesprochen worden. Auch deshalb sind der Zweite und der Dritte Weg, d.h. die Zwangsschlichtung, kein wirklich gleichwertiges Modell verglichen mit normalen Tarifverhandlungen.

Als Jurist fragt man sich, ob es Aussicht auf Erfolg hätte, sich an höhere Instanzen als das BAG zu wenden. Man könnte ja daran denken, dass irgendwo ein Warnstreik von zwei Stunden für eine Tarifforderung

stattfindet. Anschließend bekommen alle Beteiligten die erwartete Abmahnung, gegen die sie vor dem Arbeitsgericht klagen. Das Verfahren geht durch die Instanzen bis hinauf zum BAG. Dort wird dann in Fortführung der bisherigen Rechtsprechung gesagt, dass die Aktion rechtswidrig war, weil sie sich nicht im Rahmen des Zweiten oder des Dritten Weges bewegte. Anschließend kann man das Bundesverfassungsgericht anrufen. Das kann man effektiv tun, muss allerdings berücksichtigen, dass dieses eigentlich noch kirchenfreundlicher ist als das BAG. Ich weiß nicht, was die Ursachen dafür sind. Die Kirchen haben unter wichtigen Juristen eine außerordentlich gute Lobby. Man könnte denken, dass die Juristen Angst davor haben, beim jüngsten Gericht würden ihre wenig guten Taten zur Sprache kommen. So entwickeln sie schon jetzt das Bedürfnis, eine Art Kompensation zu schaffen nach dem Motto: »Wir haben immer die gute Seite unterstützt«. So wie man in manchen Kirchen ein paar Rosenkränze beten muss, um die Sünde erlassen zu bekommen. Ich weiß nicht, was der wirkliche Hintergrund ist, aber jedenfalls sind die obersten Richter außerordentlich kirchenfreundlich. Das hat man nicht zuletzt an dem Chefarztfall gesehen, den das Bundesverfassungsgericht 2014 entschieden hat.

Der Chefarzt war geschieden und lebte mit seiner neuen Partnerin zusammen. Als er eingestellt wurde, war das auch unstrittig seinem neuen Arbeitgeber, einem katholischen Krankenhaus, bekannt. Er hatte ganz offen gesagt: »Ich lebe hier mit dieser Frau zusammen und bin im Übrigen geschieden«. Trotzdem ist dann folgendes passiert. Die beiden entschlossen sich zu heiraten, weil sie »ordentlich« zusammen leben wollten. Daraufhin hat er eine Kündigung bekommen, bei der die Kirche folgendermaßen argumentierte: Die zweite Ehe verstößt noch stärker gegen den kirchlichen Grundsatz von der Unauflöslichkeit der Ehe, als wenn er nur mit jemandem »wild« zusammenlebt. Denn das »wilde« Zusammenleben lässt sich ja wieder beenden und dann besteht die Chance auf Rückkehr zur ursprünglichen Partnerin. Wenn man jedoch mit jemand anderem verheiratet ist, ist die reuige Rückkehr von vorne herein ausgeschlossen. An die Scheidung der zweiten Ehe haben die »Kirchenväter« nicht gedacht. Also lag ein schlimmerer Verstoß gegen die kirchlichen Grundsätze vor. Der Gekündigte ist vors Arbeitsgericht gezogen und ging durch die Instanzen. Das Bundesarbeitsgericht hat dann gemeint, es sei hinzunehmen, wenn die Kirche das Zusammenleben in zweiter Ehe als das schlimmere Vergehen bewerte. Ihr Selbstverständnis sei maßgebend. Aber bei jeder Kündigung bedürfe es einer Abwägung der beiderseitigen Interessen. Nun hatte er ja von vorne herein mit

offenen Karten gespielt und hatte seinen Arbeitgeber nicht getäuscht. Er wollte im Grunde nur den Status Quo legalisieren, und das wusste sein Arbeitgeber auch. Deshalb fiel die Interessenabwägung zu seinen Gunsten aus und der Kündigungsschutzklage wurde stattgegeben.

Die Kirche erhob Verfassungsbeschwerde. Und Karlsruhe hat gesagt, das Bundesarbeitsgericht habe die kirchliche Selbstbestimmung hier nicht ausreichend berücksichtigt. Sie müsse die Möglichkeit haben, einen derart illoyalen Mitarbeiter effektiv loszuwerden. Der Rechtsstreit wurde an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen. Nunmehr hat dieses zum ersten Mal Anzeichen von Widerstand gezeigt. Es kam zu der Erkenntnis, dass vielleicht auch ein Diskriminierungsproblem im Spiele sein könne, denn das fragliche Krankenhaus hatte diese strengen Anforderungen nur an Katholiken gestellt, während Protestanten und andere »Ungläubige« heiraten konnten, wenn sie wollten. Für sie war also auch die Wiederverheiratung nach Scheidung überhaupt kein Problem. Fälle dieser Art gab es durchaus auch in dem fraglichen Krankenhaus. Also hat das BAG dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg die Frage vorgelegt, ob hier nicht eine Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit vorliege. Der Chefarzt werde aus religiösen Gründen benachteiligt, weil er nach anderen Grundsätzen beurteilt werde als seine Arbeitskollegen. Die Chancen sind nicht schlecht, dass der Europäische Gerichtshof die Frage bejahen wird, doch funktioniert ein solcher Ausweg nur dann, wenn im Krankenhaus auch Nicht-Katholiken tätig sind, denen gegenüber man Großzügigkeit zeigt.

Als höhere Instanz gegenüber dem BAG und dem Bundesverfassungsgericht gibt es weiter den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg. Er hatte in den letzten Jahren sehr viel mit Kirchenfällen zu tun, speziell aus Deutschland. Einmal ging es um einen Mormonen, der längere Zeit Ehebruch praktiziert hatte, aber gleichzeitig eine ganz hervorgehobene Position als Europadirektor Öffentlichkeitsarbeit seiner Kirche bekleidet hatte. Für seine Kirche war der Ehebruch eine besonders schlimme Sünde. Als Anwalt würde man sagen: Das ist ein schlechter Fall. Wenn sich ein führender Repräsentant frontal gegen die Grundüberzeugung seiner Kirche stellt, muss er mit einer Kündigung rechnen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat die deutschen Entscheidungen bestätigt, die die Kündigungsschutzklage abgewiesen hatten. In einem anderen Fall ging es darum, dass eine Angestellte in einer kirchlichen Jugendbildungseinrichtung tätig war und aktiv für eine Sekte geworben hatte. Auch das war kein guter Fall.

Der gesunde Menschenverstand sagt einem: Wenn ich bei Opel arbeite und dauernd sage, Mercedes sei besser, dann bekomme ich Schwierigkeiten. Wenn die Werbung für die Konkurrenz entsprechend intensiv ausfällt, kann auch eine Kündigung in Betracht kommen.

Aber dann gab es auch den Fall Schüth, Kirchenmusiker. Der Betroffene war geschieden, hat dann wieder geheiratet und war deshalb gekündigt worden, wie es den hiesigen Gepflogenheiten entspricht. Er hat sich dann bis nach Straßburg durchgekämpft und geltend gemacht, man könne von ihm nicht erwarten, dass er nach seiner Scheidung von der ersten Frau gewissermaßen sein ganzes Leben hindurch enthaltsam lebe oder – alternativ dazu – seinen Arbeitsplatz riskiere. Und genau deshalb hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte seiner Beschwerde stattgegeben und ausgeführt, die Kündigung sei ein unzulässiger Eingriff in seine Privatsphäre und damit rechtswidrig. Das Bundesverfassungsgericht hat die Entscheidung zwar zur Kenntnis genommen, aber behauptet, es handle sich um einen Einzelfall, der irgendwie anders liege als der Fall des Chefarztes, der zu entscheiden war. Ich kann den Unterschied nicht nachvollziehen, aber sie haben ja die höhere Einsicht in Karlsruhe, und die ist zunächst einmal maßgebend.

In Straßburg gibt es eine weitere Entscheidung zu einem spanischen Beschwerdeführer, Fernandes-Martinez. Dort führt der Gerichtshof aus, das Bekanntwerden des Lebenswandels sei das eigentliche Problem gewesen, nicht der Lebenswandel als solcher. Wenn man ihn erfolgreich geheim hält, ist die Sache nicht weiter tragisch. Sie haben dann noch einen Fall entschieden, bei dem um die Koalitionsfreiheit in der Kirche ging. Rumänische Mönche hatten eine Gewerkschaft gebildet und das war ihnen verboten worden. Die zunächst mit der Sache befasste Kammer des Gerichtshofs gab den Beschwerdeführern Recht; das Verhalten der rumänischen Behörden verstoße in der Tat gegen die Koalitionsfreiheit des Art. 11 Menschenrechtskonvention. Die daraufhin eingeschaltete sog. Große Kammer entschied anders und meinte, der einzelne Staat habe ein weites Ermessen, wie er das Verhältnis zu den Kirchen und damit deren Autonomie gestalten wolle.

Auf der Grundlage solcher Erfahrungen sollte man auch den Gerichtshof nicht zu optimistisch sehen. Immerhin waren es im rumänischen Fall Mönche, während es in Deutschland um die Koalitionsfreiheit von Arbeitnehmern geht. Darin könnte eine gewisse Chance liegen.

Weiter hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte vor einigen Jahren in Fortentwicklung seiner Rechtsprechung ausgeführt, dass auch Beamte ein Streikrecht hätten, was ja für eine deutsche Juristenperspektive

relativ ungewöhnlich ist. Nun ging es allerdings um türkische Beamte, und es gab in der deutschen Literatur die Meinung, was für Türken gelte sei für deutsche Beamte noch lange nicht maßgebend. Es gab kurze Arbeitsniederlegungen, und um deren Rechtmäßigkeit wurde vor den Verwaltungsgerichten bis hin zum Bundesverwaltungsgericht gestritten. Dieses hat den an sich erfreulichen Standpunkt vertreten, was nach der Menschenrechtskonvention für die türkischen Beamten gelte, gelte auch für die deutschen. Aber gleichzeitig haben die Richter ausgeführt, das Grundgesetz verbiete den Beamtenstreik so kategorisch, dass keine konventionskonforme Auslegung möglich sei. Das ist zwar eine höchst eigenwillige Verfassungsinterpretation, aber so haben sie entschieden. Es ergebe sich auf diese Weise ein Widerspruch zwischen Europäischer Menschenrechtskonvention und Grundgesetz, den nur der verfassungsändernde Gesetzgeber auflösen könne. Das ist eine Bedingung, von der man schon heute weiß, dass sie nicht eintreten wird: Wo ist in Deutschland eine Zwei-Drittel-Mehrheit im Parlament und im Bundesrat, die den Beamten ein Streikrecht einräumt? Nicht einmal für Arbeitnehmer steht es ausdrücklich im Grundgesetz. Es wird sich also zunächst nichts ändern, es sei denn das Bundesverfassungsgericht würde mehr Flexibilität bei der Auslegung des Grundgesetzes zeigen.

Spinnen wir den Faden weiter: Was würde geschehen, wenn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entscheiden würde, kirchliche Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, hätten ein Streikrecht und könnten Tarifverträge schließen? Auch dann wäre die Reaktion wahrscheinlich, dass jedenfalls das Bundesverfassungsgericht sagen würde, es sei schon richtig, dass die Menschenrechtskonvention Streik und Tarifautonomie garantiere, aber wir in Deutschland würden es eben wegen Art. 140 Grundgesetz anders machen. Der verfassungsändernde Gesetzgeber sei aufgerufen, den Widerspruch durch Änderung des Grundgesetzes aus der Welt zu schaffen – eine Änderung des Art. 140 und damit der Kirchenautonomie ist vergleichbar unwahrscheinlich wie die der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Der moralische Sieg, den man in Straßburg erreicht, ändert nichts an den tatsächlichen Verhältnissen in der Bundesrepublik.

Realistischerweise sollten wir bei der weiteren Diskussion davon ausgehen, dass in absehbarer Zeit in der Kirche weder Tarifautonomie noch Streikrecht existieren werden. Dies wirft die Frage auf, welche anderen Mittel es gibt, um auch ohne Streikrecht zu einer ordentlichen Vergütung und zu humanen Arbeitsbedingungen zu kommen. Welche Handlungsmöglichkeiten

bleiben da? Die Frage wird selten gestellt, aber ich will ihr trotzdem nachgehen.

In bestimmten Bereichen gibt es Ersatzmechanismen für die Tarifautonomie. Nehmen wir als Beispiel wieder die Beamten. Anfang der siebziger Jahre gab es in Deutschland eine heftige Diskussion über den Beamtenstreik. Etliche Wissenschaftler bejahten das Streikrecht. Der DGB war für den Beamtenstreik, ebenso alle DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, insbesondere die mächtige ÖTV; bei der Eisenbahngewerkschaft, damals noch GdED genannt, hatten die Streikbefürworter allerdings nur eine Mehrheit von einer Stimme. Passiert ist recht wenig, die Lehrer machten Warnstreiks und bei der Post streikten auch ein paar Beamte mit. Dass trotz der gesamtgesellschaftlichen Aufbruchstimmung nicht mehr geschah, hing damit zusammen, dass damals die Beamtenbesoldung ziemlich fest an die Ergebnisse der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst angekoppelt war. Formal war das nirgends festgeschrieben, aber es war bis in die neunziger Jahre hinein ständige Praxis. Wenn für die Arbeitnehmer 4 % Lohnerhöhung vereinbart wurden, haben das die Beamten auch gekriegt, vielleicht mit einer Verspätung von ein oder zwei Monaten, aber das war zu verschmerzen. Auf diese Weise hatte man sich ganz gut arrangiert – man forderte zwar das Streikrecht, aber in Wirklichkeit wäre man nicht bereit gewesen, dafür auch Opfer zu bringen. Später, als man mit den rabiaten Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst begann, hat man dann diese Übung nur noch gelegentlich praktiziert, doch hatte sich seit 1990 gesamtgesellschaftlich der Wind gedreht und niemand traute sich, die alten Forderungen wieder hervorzuholen. Also hat man zunächst die Dinge in Kauf genommen, wie sie nun einmal waren; in einer Situation mit fünf Millionen Arbeitslosen stand man als Lebenszeitbeamter ja auch relativ gut da.

Da und dort versuchte man, ein anderes Ersatzmittel zu aktivieren. Jeder Beamte hat ja den hergebrachten Grundsätzen entsprechend einen Anspruch auf amtsangemessene Alimentation. Das bedeutet, dass er so viel verdienen muss, wie es der Würde und der Bedeutung seines Amtes entspricht. Ein Professor aus Hessen hat vor dem Verwaltungsgericht geklagt; seine Besoldung sei so schlecht, dass von einer amtsangemessenen Alimentation nicht mehr die Rede sein könne. Der Rechtsstreit kam bis vors Bundesverfassungsgericht und dieses hat ihm Recht gegeben. Der hessische Landesgesetzgeber habe in der Tat durch zu viel Sparsamkeit die Verfassung verletzt. Das hat die Grundsatzprobleme nicht beseitigt, aber es hat ein Stück weit den Dampf rausgenommen. Auch andere konnten sich Hoffnung machen, auf dem Rechtsweg

zu einer besseren Besoldung zu kommen. Man war also nicht wehrlos, sondern konnte prozessieren – auch wenn die Ergebnisse dann meist recht bescheiden waren. Es ist nicht ganz einfach, das, was für einen Professor gilt, auch auf einen Oberinspektor zu übertragen. Diese Befriedungsstrategie hat aber nicht überall funktioniert. Bei Lehrern hat es eine ganze Menge an kurzfristigen Streiks gegeben, die dann auch Anlass für den Prozess über den Beamtenstreik vor dem Bundesverwaltungsgericht waren.

Es gibt einen weiteren Ersatzmechanismus, und das ist der vernünftige Arbeitgeber. Ich weiß nicht, ob das die Situation in der Kirche treffen könnte. Meine Erfahrung von außen her ist die, dass es im Einzelfall durchaus vernünftige Leute gibt, die sich in andere hineinversetzen und die es nicht hinnehmen wollen, dass ihre Beschäftigten zu Aufstockern bei Hartz IV werden, nur weil sie zwei Kinder zu versorgen haben. Ich bin mal Optimist und gehe davon aus, dass einige sogar die kirchlichen Ansprüche ernst nehmen. Auf der anderen Seite hat mir mal ein durchaus nicht der Linken zugehöriger Hochschullehrerkollege erzählt, die Kunst der Intrige sei nirgends so gut entwickelt wie im kirchlichen Bereich. Er war vor Beginn seiner wissenschaftlichen Laufbahn juristischer Mitarbeiter bei der katholischen Kirche. Nicht mal an der Uni sei es so schlimm, hat er hinzugefügt, obwohl es Bücher über das hinterlistige Stellen von Fallen auf dem Campus gibt. Das könnte gegen die unterstellte Vernunft und gegen die Annahme eines einsichtigen Arbeitgebers sprechen. Am ehesten gibt es den vernünftigen Arbeitgeber in der chemischen Industrie, wo der Arbeitgeberverband ganz offen sagt, dass er zu Ergebnissen kommen wolle, die die Beschäftigten einigermaßen zufrieden stellen. Beide Seiten wollen harte Auseinandersetzungen vermeiden, da Schwert an der Wand ist gewissermaßen eingemottet und man kommt trotzdem zu recht guten Tarifverträgen. Das schließt nicht aus, dass es im Einzelfall unheimlich viele Probleme gibt, dass ein Betriebsrat um seine Anerkennung kämpfen muss, aber im Großen und Ganzen haben wir da relativ einsichtige Arbeitgeber. Allerdings wird das Handeln nach Vernunft dadurch erleichtert, dass in der chemischen Industrie viel Geld verdient wird und deshalb erhebliche Verteilungsspiele bestehen. Wer Gratifikationen machen kann und dies auch wirklich tut, steht selbstredend anders da, als ein Arbeitgeber, der von staatlichen Zuwendungen und sinkender Kirchensteuer lebt, weil viele reiche Leute die Kirche verlassen. Dennoch könnten kluge Kirchenoberen den Standpunkt vertreten, dass sich die Kirche völlig an die Tarifiergebnisse des öffentlichen Dienstes ankopelt – dort sind ja auch keine Reichtümer zu verteilen.

Wenn keine Vernunft waltet, dann entscheidet der Arbeitsmarkt. Es kann bestimmte Bereiche geben, wo die Arbeitgeber nicht ganz zu Unrecht befürchten, keine oder keine gut qualifizierten Beschäftigten mehr zu bekommen. Nehmen wir als Beispiel die Ärzte in Krankenhäusern. Sie sind durchaus gesucht, denn nicht wenige von ihnen haben entdeckt, dass 40-Stunden-Woche und 8-Stunden-Tag eigentlich recht erfreuliche Errungenschaften der Arbeiterbewegung sind. In den meisten Krankenhäusern kann man als Arzt davon nur träumen. Man weiß aber mittlerweile, dass es Derartiges in der Schweiz oder in Dänemark oder in Schweden durchaus gibt, ohne dass deshalb die Bezahlung schlechter wäre. Die dortigen Sprachen kann man lernen – einschließlich Schwyzerdütsch. Also hat man eine Alternative, und das weiß auch die Arbeitgeberseite. Krankenhäuser sind bisweilen außerordentlich froh, überhaupt eine genügende Anzahl von Ärzten zu haben, und ich kann mir vorstellen, dass auch kirchliche Krankenhäuser sich in solchen Fällen relativ wenig für das Privatleben, die Scheidung oder Nicht-Scheidung ihrer Ärzte interessieren. Nur ist diese Korrektur durch den Markt keine vernünftige und solidarische Korrektur. Der Markt korrigiert einseitig an betriebswirtschaftlichen Interessen orientiertes Verhalten nur in Bezug auf starke Arbeitskräfte. Ärzte zwischen 25 und 45 Jahren, die können real damit drohen, auch in der Schweiz sei das Leben lebenswert. Wer 55 ist, hat diese Möglichkeit im Zweifel nicht mehr. Denkbar ist nur, dass die Leitung die Parole ausgibt, man wolle die Abwanderung von Leistungsträgern verhindern und deshalb ordentliche Bedingungen für alle gewährt. Aber auch dann gilt das, was für Ärzte gilt, nicht für alle Mitarbeiter. Das wissen die Betroffenen. Am anderen Ende der Markthierarchie stehen diejenigen, die man jederzeit durch andere ersetzen kann.

In unserer schönen, eigentlich eher fortschrittlichen Bremer Uni hat man für die Gebäudereinigung

eine Fremdfirma engagiert, weil sie billiger war als die eigenen Arbeitskräfte. Diese hat man Stück für Stück abgebaut, ohne Kündigungen, aber irgendwann gab es sie nicht mehr an der Uni. Als Teil des öffentlichen Dienstes muss die Uni sparen und so kam sie auf die Idee, die Putzleistung zu reduzieren. Die Papierkörbe werden nur noch einmal die Woche geleert, die Fenster nur einmal im Jahr geputzt, der wissenschaftliche Durchblick wird schon nicht darunter leiden. Für den Putzunternehmer bedeutete dies, dass der Auftrag der Uni um ein Drittel schrumpfte. Eines Morgens hat sein Schichtleiter alle Putzfrauen versammelt und ihnen gesagt, ab nächsten Montag gibt es für jede leider nur noch zwei Drittel der Stunden und deshalb auch nur noch zwei Drittel der bisherigen Vergütung. Die Putzfrauen haben sich damit nicht zufrieden gegeben und gefragt, ob es nicht in anderen Gebäuden eine Arbeitsmöglichkeit gebe; ihr Arbeitgeber war ja nicht allein für die Uni tätig. Warum sollten gerade sie auf ein Drittel ihres eh schon geringen Lohnes verzichten? Bevor sie nicht eine plausible Erklärung hätten, wollten sie nicht weiterarbeiten. Der Schichtleiter rief den Unternehmer an. Dieser meinte, er habe die Wünsche der Putzfrauen zur Kenntnis genommen. Wenn sie nicht augenblicklich wieder arbeiten würden, würden sie alle fristlos entlassen. Der Schichtleiter verkündete diese Botschaft, dann war bedrücktes Schweigen im Raum. Anschließend sind alle wortlos in ihren Arbeitsbereich gegangen, denn es war klar: Es gab genügend arbeitslose Putzfrauen, das Einlernen dauert höchstens zwei Stunden, man hätte wirklich den Arbeitsplatz riskiert. Ohne eine gewisse Marktmacht ist keine Aktion möglich, und hier ging – anders als bei den Ärzten – die Marktmacht gegen null. Vom Markt können also nur bestimmte Gruppen etwas erwarten. Er ist keine solidarische, sondern eine egoistische Veranstaltung.

Neben dem Ankoppeln an echte Tarifverhandlungen, dem vernünftigen Arbeitgeberverhalten und der partiellen Ausnutzung des Marktes gibt es ein viertes Modell: Die Manifestation von Unzufriedenheit. Sie hat außerordentlich viele Erscheinungsformen. Ich gebe ein aktuelles Beispiel. Die Piloten der Lufthansa haben gestreikt und dieser Streik ist durch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hessen verboten worden. Die Begründung war einigermaßen überraschend. Streikziel war die tarifliche Altersversorgung, insoweit bestanden keine rechtlichen Bedenken. Gleichzeitig hatte die Pilotengewerkschaft aber erklärt, dass sie auf keinen Fall damit einverstanden sei, dass die Lufthansa eine Tochtergesellschaft in Österreich gründe und von dort aus in Deutschland Piloten einsetze, die ein Drittel weniger als nach dem deutschen

