

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. März 2012

Antrag der Abgeordneten Raju Sharma, Jan Korte, Sevim Dağdelen und weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE.

Grundrechte der Beschäftigten von Kirchen und kirchlichen Einrichtungen stärken -
BT-Drucksache 17/5523

Der Bevollmächtigte des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union

Der Bevollmächtigte des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) bedankt sich für die Gelegenheit, sich zum Antrag zu äußern und nimmt diese hiermit gern wahr.

1. Es wird als kritischer Befund dargestellt, dass Diakonie und Caritas wachsen und die Einrichtungen in vielen Fällen in einem Wettbewerb mit anderen stehen. Die Mitarbeiterzahlen in der Diakonie wachsen, weil der Staat und die Kommunen im Rahmen der Subsidiarität die Kirchen bitten, zusätzliche bzw. neue Aufgaben zu übernehmen, etwa in der Betreuung von Kleinkindern, in der Palliativmedizin oder im pflegerischen Bereich. In der Darstellung des Beschlussantrages wird nicht berücksichtigt, dass die Kirchen diese Aufgaben als kirchliche Aufgaben im Rahmen tätiger Nächstenliebe und somit als Wesens- und Lebensäußerung der Kirchen wahrnehmen.
2. Es ist unzutreffend, dass diakonische Einrichtungen gewinnorientiert arbeiten. Vielmehr sind alle diakonischen Einrichtungen von den Kriterien Kirchlichkeit und Gemeinnützigkeit geprägt.
3. Es besteht kein Interesse der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie das Vergütungsniveau im Sozial- und Gesundheitswesen abzusenken. Vielmehr setzen wir uns dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sozial- und Gesundheitswesen attraktiv bleiben, um einerseits den durch die Tätigkeiten entstehenden Belastungen ausreichend Rechnung zu tragen und andererseits dem in einigen Bereichen existierenden Personalnotstand entgegenzuwirken.

Eine faire Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auch im Interesse der betreuten Menschen erforderlich, um ein ausreichendes Qualitätsniveau zu sichern. Dabei müssen die Einrichtungen in dem ihnen in vielen Fällen vom Staat verordneten Wettbewerb bestehen. Eine faire Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann nur innerhalb einer ausreichenden Refinanzierung erreicht werden. Gemeinsam mit der katholischen Kirche und den anderen gemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden treten wir dafür ein, dass die sozialen Sicherungssysteme in diesem Sinn solide finanziert werden.

4. In Einzelfällen versuchen Einrichtungen ihre Existenz durch partielles Nichteinhalten kirchlichen Arbeitsrechts zu sichern. Die Gremien der Evangelischen Kirche in Deutschland haben sich eindeutig festgelegt, dass derartige Regelverletzungen des kirchlichen Arbeitsrechts nicht akzeptiert werden können. Stellvertretend kann hier auf die Kundgebung der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" vom 9. November 2011 hingewiesen werden (Anlage).
5. Leiharbeit ist im kirchlichen Bereich in einem deutlich eingeschränkteren Maß zulässig als im säkularen Bereich. Sie darf nur eingesetzt werden für Vertretungssituationen und zur Abdeckung nicht vorhersehbarer Arbeitsspitzen. Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen verfügen über das rechtliche Instrumentarium, diese Einschränkungen durchzusetzen.

6. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten unabhängig von ihrer beruflichen Funktion oder Stellung gemeinsam für den Auftrag der Kirche. Dies verbindet sie zu einer Dienstgemeinschaft. Gemeinsam mit der Deutschen Bischofskonferenz betont die Evangelische Kirche in Deutschland, dass sowohl durch das Grundrecht der Religionsfreiheit (Artikel 4 GG) sowie durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht (Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 WRV) für die Kirchen gewährleistet ist, die berufliche Mitarbeit in Form der Dienstgemeinschaft zu organisieren. Die religiöse Dimension der Aufgabenerfüllung ist für die diakonischen Einrichtungen die unaufgebbare Grundlage ihrer Tätigkeiten. Die Dienstgemeinschaft ist nicht nur ideell-religiöses Leitbild. Vielmehr werden aus ihr konkrete rechtliche Konsequenzen abgeleitet, wie z. B. die Verpflichtung der diakonischen Arbeitgeber kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden und die bereits genannten Einschränkungen in Bezug auf den Einsatz von Leiharbeit.
7. Um dem Leitbild der Dienstgemeinschaft bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen, haben sich die Kirchen in Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts für den Dritten Weg entschieden, durch den die Entgelte und die weiteren Arbeitsbedingungen in Form paritätischer Mitbestimmung verbunden mit einer neutralen Schlichtung zur Konfliktlösung geregelt werden. Die Entscheidungen der Schlichtung sind für die Dienstgeber bindend.
8. Das im Beschlussantrag enthaltene Argument, es gäbe im kirchlichen Dienst keine Interessengegensätze zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits und den Dienstgebern andererseits, wird von der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie nicht vertreten. Auch im kirchlichen Dienst gibt es unterschiedliche Interessenslagen. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft erfordert, dass Interessenkonflikte zu einem fairen Ausgleich gebracht werden müssen. Dem trägt das System des Dritten Weges Rechnung.
9. Der Dritte Weg ist ein dem Tarifvertragssystem gleichwertiges Verfahren. Anstelle von Arbeitskämpfmaßnahmen ist ein konsensuales Verfahren der Konfliktlösung vorgesehen, das dem Versöhnungsauftrag der Kirche entspricht. Das Verfahren des Dritten Weges gewährleistet, dass die Dienstgeber nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen können und dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligt werden, wie dies auch vom Bundesarbeitsgericht in der jüngeren Rechtsprechung festgestellt worden ist.
10. Das System des Dritten Weges ist paritätisch organisiert. Die Parität ist nicht nur formell, sondern auch materiell angelegt. Dazu trägt bei, dass die Mitglieder der arbeitsrechtlichen Kommissionen unabhängig sind und keinem imperativen Mandat unterliegen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterschaft haben einen besonderen umfangreichen Kündigungsschutz. Zur materiellen Parität trägt weiterhin bei, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nicht wie Tarifverträge einseitig kündbar sind. Jede Veränderung bedarf der Zustimmung der jeweils anderen Seite.
11. Unzutreffend ist, dass durch auf dem Dritten Weg entstandene Vergütungsordnungen durch Absenkungen der Niveaus Wettbewerbsvorteile erzielt werden sollen. Für einen Großteil der diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten über die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen die Entgeltsysteme des öffentlichen Dienstes. In den daneben für andere Bereiche existierenden kirchlichen Vergütungsordnungen sind Entgelte vorgesehen, die in der Regel höher sind als die bei anderen gemeinnützigen oder privaten Anbietern und die den Vergleich mit den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes nicht zu scheuen brauchen. Im kirchlichen Dienst werden soziale Engeltbestandteile gezahlt, die für den öffentlichen Dienst nicht gegeben sind, wie z. B. Kinderzulagen oder eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte hochwertige Altersversorgung. Hierbei ist festzustellen, dass der Tarifvertrag öffentlicher Dienst längst nicht mehr die Funktion einer "Leitwährung" für das Sozial- und Gesundheitswesen hat, sondern die Entgeltbedingungen bei der außerkirchlichen Anbietern zunehmend unterschiedlich geworden sind. Im Sozial- und Gesundheitswesen existierende Tarifverträge sehen in diversen Fällen ein Entgeltniveau vor, das unterhalb des Niveaus kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen liegt.
12. Die Evangelische Kirche in Deutschland tritt seit langem für eine gesetzliche Gleichstellung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen mit Tarifverträgen ein. Diese Gleichstellung ermöglichte unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Position der Kirche eine Allgemeinverbindlichkeit von Arbeitsentgelten im Sozial- und Gesundheitswesen auf einem hohen Niveau zu erreichen. Durch die Allgemeinverbindlichkeit wäre gewährleistet, dass der Wettbewerb unter gleichen Startpositionen und nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen werden kann. Einem derartigen Modell stehen wir offen gegenüber.
13. Im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts ist es die Aufgabe der Kirchen, ihre Mitbestimmungsordnungen eigenständig zu regeln. Dies geschieht im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland durch das Mitarbeitervertretungsgesetz. Das Mitarbeitervertretungsgesetz bietet den Interessenvertretungen die weitgehend identischen Mitbestimmungsrechte wie das Betriebsverfassungsgesetz. Es schützt die Beschäftigten besser vor ungerechtfertigten Kündigungen als das Betriebsverfassungsgesetz, da Kündigungen zwingend der Zustimmung der Mitarbeitervertretungen bedürfen. Die Rechtstellung der Mitarbeitervertretungen entspricht grundsätzlich denen von Betriebsräten. Das Mitarbeitervertretungsgesetz in von dem Grundsatz geprägt "keine Mitarbeiterin/kein Mitarbeiter ohne Interessenvertretung". Diesem Grundsatz tragen

- speziell auf die kirchlichen Strukturen zugeschnittene Regelungen Rechnung, indem beispielsweise im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz Gruppen von kirchlichen Betrieben durch das Mitarbeitervertretungsgesetz zu größeren Einheiten zusammen gefasst werden, um eine wirkungsvolle Interessenvertretung zu erreichen. Der Deckungsgrad der Mitarbeitervertretung beträgt im evangelischen Bereich deutlich über 80 % und liegt damit erheblich über dem Deckungsgrad von Betriebsräten.
14. Im Mitarbeitervertretungsgesetz sind überbetriebliche Interessenvertretungen vorgesehen, etwa Gesamtschüsse der Mitarbeitervertretungen auf Ebene unserer Landeskirchen, denen besondere Kompetenzen zugewiesen sind.
 15. Die Mitbestimmungsrechte sollen aufgrund der Forderung der Synode gestärkt und weiter ausgebaut werden.
 16. Die Forderung der Antragsteller, die Kirchen sollten künftig unter § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, wirkte den der Forderung zugrundeliegenden Intentionen entgegen. In der Konsequenz würden die Mitbestimmungsrechte geschwächt, der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen reduziert und eine überbetriebliche Interessenvertretung verhindert.
 17. Die Europäische Union respektiert und wahrt die verfassungsrechtliche Stellung, die die Religionsgemeinschaften in den Mitgliedstaaten haben (Artikel 17 Abs. 1 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union).
 18. Im Gegensatz zur Auffassung der Antragsteller, entspricht § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes den europarechtlichen Vorgaben, insbesondere der Richtlinie 2000/78 EG. Dies ist durch die Europäische Kommission bestätigt worden.
 19. Loyalitätsobliegenheiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind kein kirchliches Spezifikum; sie existieren etwa auch bei Tenzununternehmen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat anerkannt, dass es die Aufgabe der Religionsgemeinschaften ist, festzulegen, welche besonderen Loyalitätsanforderungen durch die berufliche Mitarbeit entstehen. Innerhalb der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie spielt die private Lebensführung im Bereich von Loyalitätsverpflichtungen nur dann eine Rolle, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter dadurch in deutlichem Widerspruch zu Grundpositionen der Kirche tritt, etwa durch Engagement für eine rechtsextreme Organisation. Andere Fragen der privaten Lebensführung (wie z. B. Ehe, Scheidung, Wiederverheiratung, sexuelle Prägung) gehören in die geschützte Privatsphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
 20. Bei der Verletzung von grundlegenden Loyalitätspflichten ist stets die Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters vorzunehmen. Standardisierte Entscheidungen ohne Prüfung der Verhältnismäßigkeit und der sozialen Adäquanz sind daher ausgeschlossen, wie dies der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in seiner jüngeren Rechtsprechung zu Recht festgestellt hat.
 21. Eine grundlegende Veränderung der staatskirchenrechtlichen Situation ist weder durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte noch durch einen vermeintlich "veränderten systematischen Zusammenhang" der in das Grundgesetz inkorporierten Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung gegeben. Ein auf die Grundrechte abstellender individualrechtlicher Interpretationsansatz des Grundgesetzes muss in ausreichendem Maß das Grundrecht der Kirchen auf korporative Religionsfreiheit berücksichtigen. Das System des Religionsverfassungsrechts des Grundgesetzes bewährt sich auch in einer religiös pluralen Gesellschaft.
 22. Die positive und negative Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht uneingeschränkt.
 23. Selbstverständlich haben kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gegensatz zu der Auffassung der Antragsteller unmittelbar und uneingeschränkt die Möglichkeit, die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen anzurufen.
 24. Die Antragsteller verkennen, dass der Ersatz des Dritten Weges durch tarifvertragliche Beziehungen den sehr hohen Grad an Tarifbindung im kirchlichen Bereich erheblich reduzieren würde. Interessenvertretungen unserer Arbeiterschaft besorgen, dass Tarifverträge zu einer Zersplitterung des Arbeitsrechts in der Diakonie und zu einer Senkung der Entgelt-niveaus führen dürften. Eine Abschaffung des Dritten Weges ginge daher zu Lasten der Arbeiterschaft.

KUNDGEBUNG

der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland auf ihrer 4. Tagung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts"

1. Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirche ist Teil ihrer Sendung und erfüllt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Dienstgeber und Dienstgeberinnen sind für ihre Arbeit auf zivilgesellschaftliche Verwurzelung und auf eine tragfähige Unternehmenskultur angewiesen, für die die Kirche einen guten Rahmen bieten kann. Dienstgemeinschaft ist damit mehr als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.

2. Seit Mitte der 90er Jahre hat die Politik den Wohlfahrtssektor Schritt für Schritt für privatgewerbliche Träger geöffnet. In Gesundheitssystem und Pflege, in Alten- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik ist ein Sozialmarkt entstanden, der über Budgetierung und wettbewerbliche Steuerung Ressourcen erschließen soll. Dieser Wettbewerb wirkt sich in diesem notwendigerweise personalintensiven Arbeitsfeld auch auf die Personalgewinnung, die Arbeitsbedingungen und die Entgelte aus und hat den Druck auf die Beschäftigten in der sozialen Arbeit erhöht. Mit dem Problem mangelnder Refinanzierung müssen alle Träger umgehen. Angemessene Refinanzierung ist die Grundlage für faire Bezahlung.
3. Unter dem Wettbewerbsdruck haben einige diakonische Träger begonnen, sich ganz oder in Teilen den Tarifen der Diakonie zu entziehen. Vor diesem Hintergrund haben sich in den letzten Jahren alle Landesverbände der Diakonie erneut und intensiv mit Mitgliedschaftsanforderungen, Zuordnungsrichtlinien und der Frage von Ausschlussverfahren beschäftigt.
4. Gemeinsames diakonisches Handeln ist auch in einem Umfeld des Wettbewerbs auf Transparenz und Kooperation angewiesen. Wenn die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts erhalten bleiben soll, braucht es bessere verbandspolitische Regulierungen und Rahmenbedingungen. Unterschiedliche Tarife einzelner diakonischer Unternehmen dürfen nicht zu einem innerdiakonischen Wettbewerb führen. Das kirchliche Arbeitsrecht braucht einen bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einem verbindlichen Leittarif.
5. Damit Landeskirchen und Landesverbände diakoniepolitisch angemessen handeln können, braucht es belastbare Daten. Die Synode fordert deshalb alle diakonischen Unternehmen auf, die entsprechenden Zahlen und Fakten über Personal- und Tarifentwicklung und Ausgründungen zu erheben und weiterzugeben.
6. Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar. In Zukunft darf nicht der Sitz des Trägers, vielmehr muss der Ort der Einrichtung für die entsprechend anwendbaren Arbeitsvertragsrichtlinien oder ein bundesweiter Tarif handlungsleitend sein. Darüber hinaus ist eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich.
7. Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur.

Um strukturelle Ungleichgewichte zwischen Dienstgeberseite und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden, muss die professionelle fachliche Begleitung und Beratung der Dienstnehmerseite rechtlich wie finanziell verbessert werden. Darüber hinaus sollte eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, die allen Fällen konsequent nachgeht, in denen Dienstgebern Missstände vorgeworfen werden.

8. Nach christlichem Verständnis leisten alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag zu Zusammenhalt, Gemeinwohlorientierung und Barmherzigkeit in unserem Land. Die Synode fordert alle Christinnen und Christen auf, gesellschaftlich und politisch für tragfähige solidarische Sicherungssysteme und angemessene Entgelte der Beschäftigten einzutreten.
9. Der ökonomische Wettbewerb im Sozialbereich braucht klare politische Rahmensetzungen und Regulierungen. Kirche, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam dafür eintreten, dass die solidarischen Sicherungssysteme stabil und zukunftsfähig und die Entgelte in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sind, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Alle Träger sozialer Arbeit, Kirche und Gewerkschaften müssen gemeinsam für gute Bedingungen für die Mitarbeitenden und Hilfebedürftigen eintreten. Der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte ist angesichts des demographischen Wandels und des wachsenden Fachkräftemangels nur ein Anfang.
10. Die aktuelle Auseinandersetzung von evangelischer Kirche und ihrer Diakonie mit ver.di um das Arbeitsrecht ist politisch nicht förderlich, weil sie den gemeinsamen Einsatz für soziale Gerechtigkeit erschwert. Kirche und Diakonie bieten weiterhin das konstruktive Gespräch an, um voneinander zu lernen, wie soziale Unternehmenskultur und Selbstbestimmung der Beschäftigten zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Ausrichtung des Sozialbereichs beitragen können. Dabei gilt es auch, die Träger der Freien Wohlfahrtspflege in ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung zu stärken

Magdeburg, den 9. November 2011

Tarifvergleich zu Tarifwerken insbesondere aus dem Bereich der freien Wohlfahrtspflege

1) Tarifvergleich über einen durchschnittlichen Beschäftigungszeitraum von 20 Jahren

Betrachtet werden Jahresvergütungen über einen Beschäftigungszeitraum von 20 Jahren (die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt in der Diakonie laut kirchlichen Zusatzversorgungskassen bei ca. 19 Jahren), so dass z. B. auch die Stufensteigerungen gemäß einer realistischen Erwerbsbiographie abgebildet werden.

In den zwischen VdDD und Caritas abgestimmten Berechnungen der Jahresbruttoentgelte wird neben

den Monatsvergütungen ebenfalls die tariflich gewährte Jahressonderzahlung (13. Gehalt) berücksichtigt, da diese einen festen Bestandteil der Jahresentgelte darstellt. Der Tarifvergleich unterscheidet sich diesbezüglich von den von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vorgelegten Tarifvergleichen¹, in welchem nur die monatlichen Tabellenentgelte verglichen werden ohne Berücksichtigung weiterer tariflich vorgeschriebener stetiger Vergütungsbestandteile und divergierender regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeiten bzw. Jahresarbeitszeitvolumina.

Der anliegende Tarifvergleich macht deutlich, dass die Behauptung von ver.di, Mitarbeitende in kirchlichen Einrichtungen würden schlechter als in anderen sozialen Einrichtungen vergütet, auch im Vergleich bestehender Flächentarife nicht haltbar ist. Die hier untersuchten Tarife von Caritas und Diakonie liegen im Vergleich mit anderen Tarifen, welche von ver.di ausgehandelt wurden, in den überwiegenden Fällen höher. Insbesondere im Bereich der zusätzlichen Vergütungen wie z. B. Kinderzuschlag und Zusatzversorgung bieten die kirchlichen Tarife wesentlich höhere Leistungen als die von ver.di ausgehandelten Tarife.

a) Berechnungsgrundlagen für den Vergleich ohne Zusatzversorgung² und Zulagen

Es wird das Gebiet der alten Bundesländer (West) betrachtet. Alle angegebenen durchschnittlichen Jahresvergütungen beruhen auf der Summe der Jahresvergütungen eines zum 1. Januar 2012 neu eingestellten Mitarbeiters über eine 20-jährige Tätigkeitsdauer. Basis des Vergleichs ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. (Bei tariflich abweichenden Arbeitszeiten werden die Tabellenwerte entsprechend umgerechnet.)

In den Berechnungen berücksichtigt werden:

- alle Stufenanstiege
- bereits beschlossene Tariferhöhungen
- die tariflich vorgeschriebene Jahressonderzahlung

In den Berechnungen nicht berücksichtigt werden:

- tariflich gewährte Zulagen (Pflegezulage, Kinderzulage, etc.)
- die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge zu einer Zusatzversorgung (ZVK)
- das nach den AVR Caritas und dem TVÖD gewährte sog. Leistungsentgelt

b) Berechnungsgrundlagen für den Vergleich mit ZVK und Zulagen

Es wird das Gebiet der alten Bundesländer (West) betrachtet. Alle angegebenen durchschnittlichen Jahresvergütungen beruhen auf der Summe der Jahresvergütungen eines zum 1. Januar 2012 neu eingestellten

Mitarbeiters über eine 20-jährige Tätigkeitsdauer. Basis des Vergleichs ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. (Bei tariflich abweichenden Arbeitszeiten werden die Tabellenwerte entsprechend umgerechnet.)

In den Berechnungen berücksichtigt werden:

- alle Stufenanstiege
- bereits beschlossene Tariferhöhungen
- die tariflich vorgeschriebene Jahressonderzahlung
- tariflich gewährte Zulagen:

Kinderzulage: AVR Caritas: 90 Euro; AVR DW-EKD: 95,68 Euro (EG 1-4) bzw. 90,57 Euro (ab EG 5); BAT-KF: 98,20 Euro

Pflegezulage: AVR Caritas, TVöD, TV AWO NRW, TV AWO Pfalz, TV AWO BaWü sowie DRK Reform-TV: 46,02 Euro (EG 7a); AVR DW-EKD: 80 Euro (EG 3 und 4).

Zusatzversorgung: 4 Prozent - bei der ZVK können regional abweichend höhere Sätze gelten. Anstatt der Zusatzversorgung gibt es in vielen Tarifen Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung, teilweise gibt es hierfür Unterstützung durch den Arbeitgeber (z.B. ein monatlicher Zuschuss zur Altersvorsorge als fester Eurobetrag pro Monat). Im TVöD müssen Mitarbeiter einen Eigenanteil von 1,41% zur Zusatzversorgung leisten. Bei Diakonie und Caritas gibt es keine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden.

- Leistungsentgelt: TVöD: ab 01.01.2012: 1,75 v. H., ab 01.01.2013: 2,0 v. H.; AVR Caritas: 1,5 v. H.

In den Berechnungen nicht berücksichtigt werden:

- Schichtzulagen und Zeitzuschläge (z. B. Nacht-, Wechselschicht- oder Feiertagszuschläge).

Untersuchte Tarifwerke:

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AVR DW-EKD)

Bundesangestelltentarifvertrag Kirchliche Fassung (BAT-KF) / Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Caritas

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Baden-Württemberg

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Braunschweig

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Braunschweig - Senioren und Pflege GmbH

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Hamburg

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Nordrhein-Westfalen (NRW)

Arbeiterwohlfahrt (AWO) Pfalz

Deutsches Rotes Kreuz (DRK) Reformtarifvertrag

Helios-Kliniken

Sana-Konzerntarifvertrag

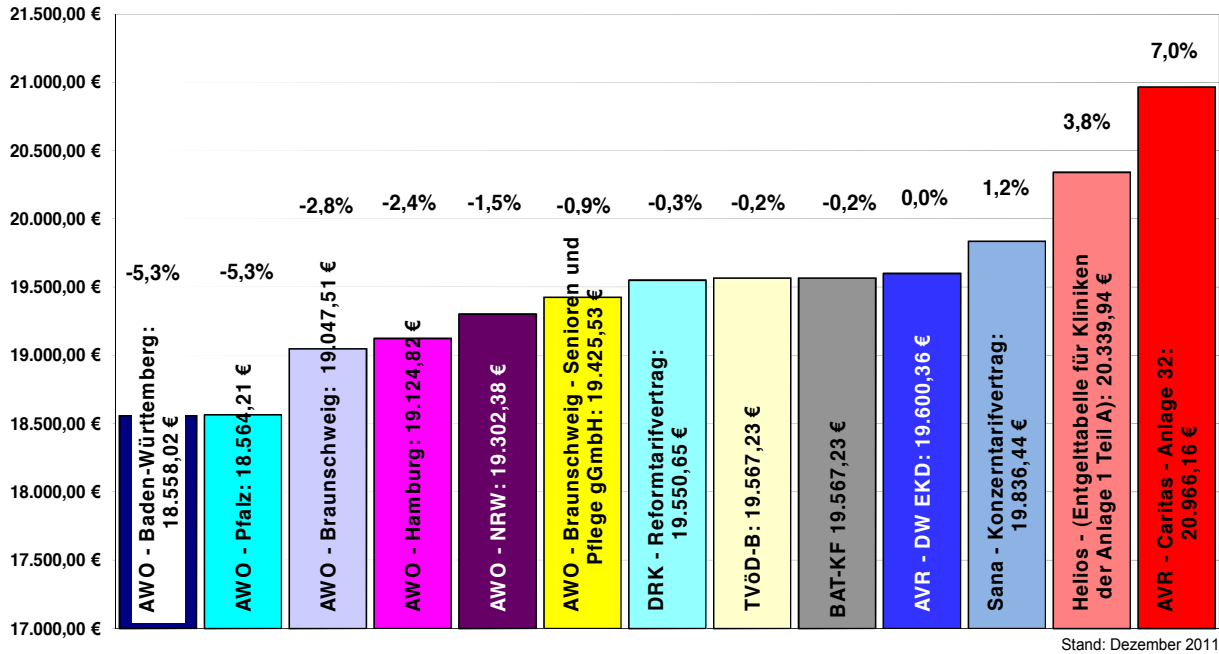
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

¹ z.B. im Informationspapier „Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb“ (September 2011) oder jüngst auf der Website „www.streikrecht-ist-grundrecht.de“.

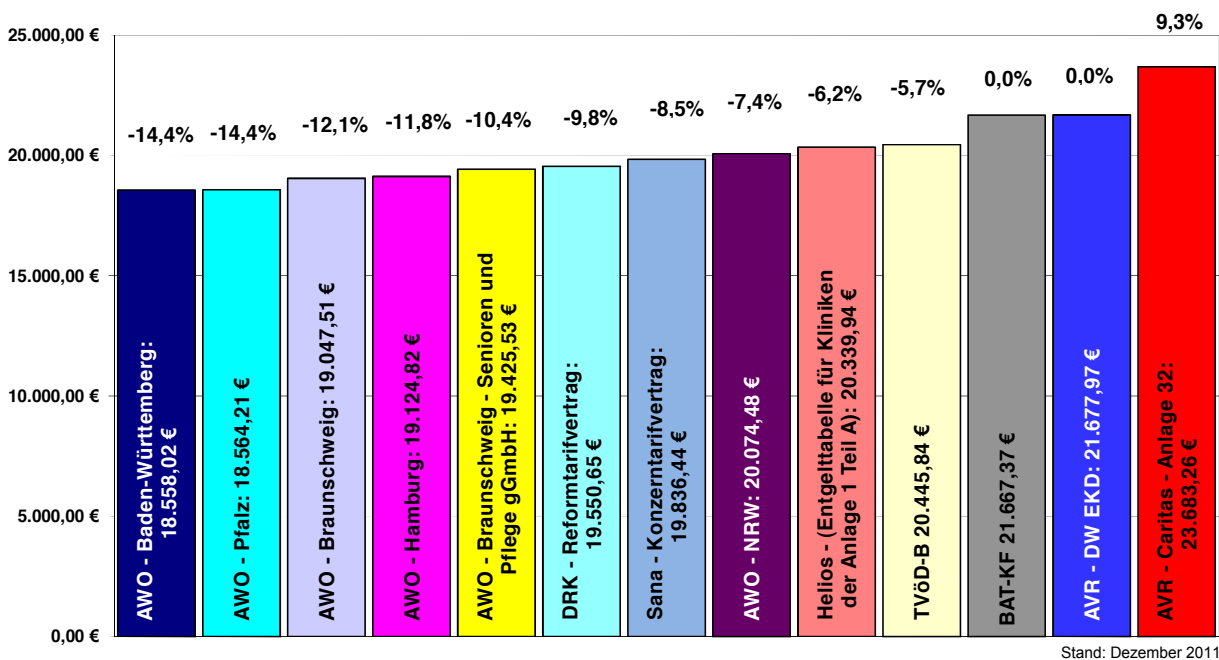
² Beitragshöhen derzeit von 4,0 v.H. - 4,8 v.H.

Tarifvergleich / 20-Jahres-Durchschnitt:

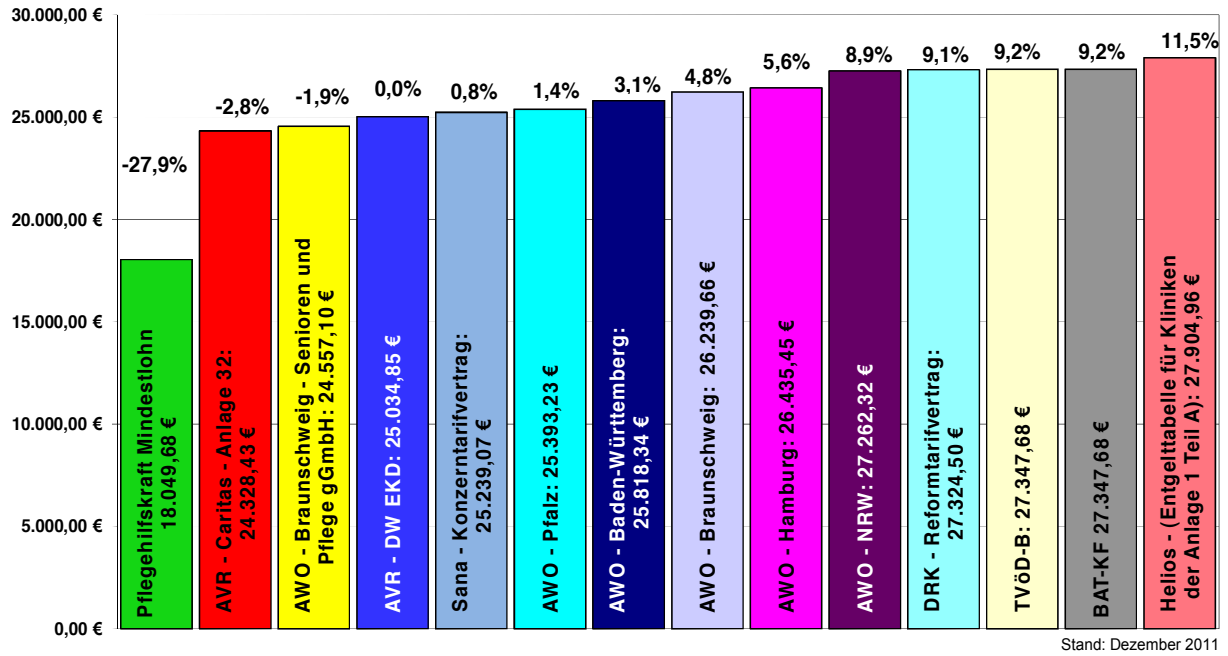
Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; ohne ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



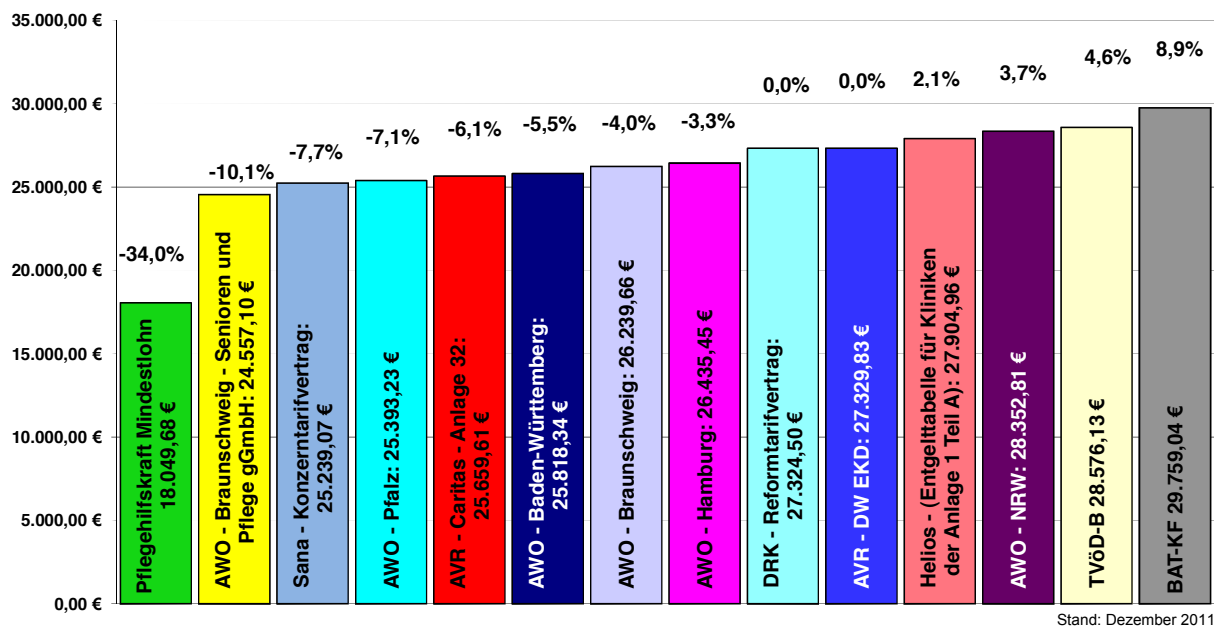
Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; mit ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



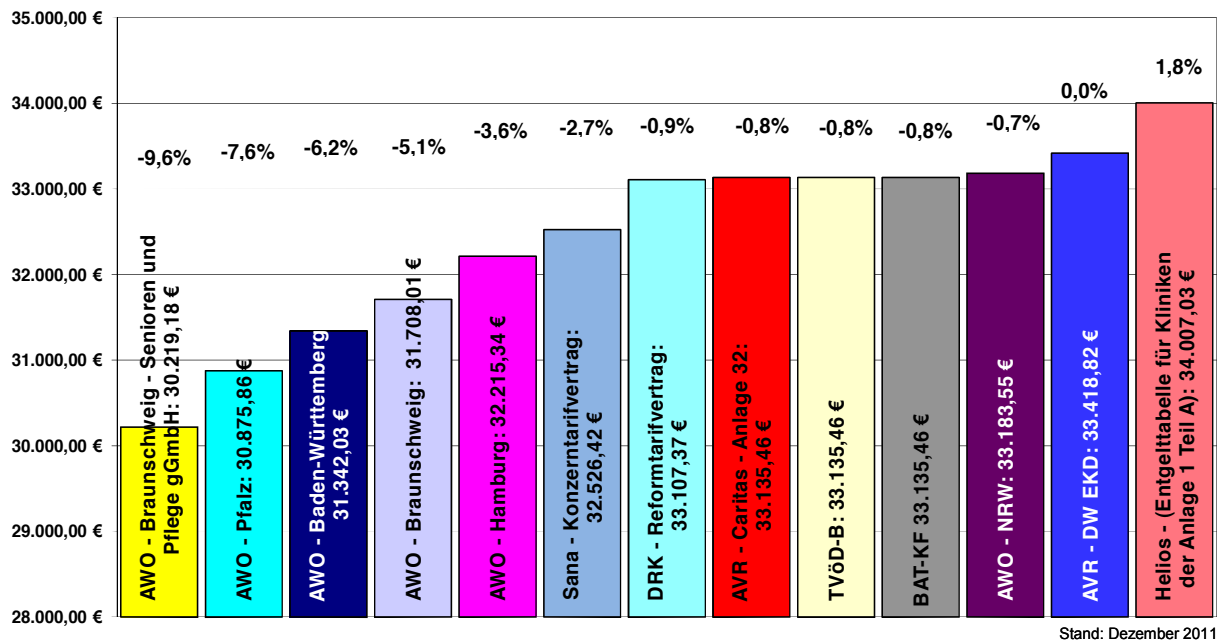
Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; ohne ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DWE-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



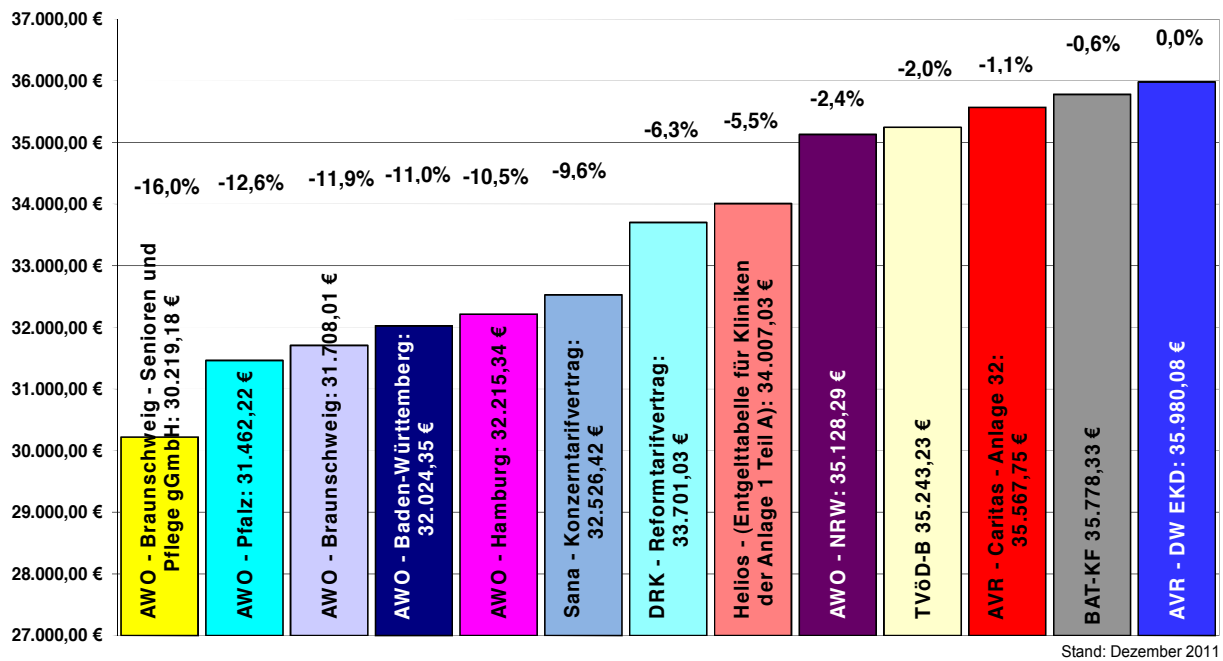
Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; mit ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



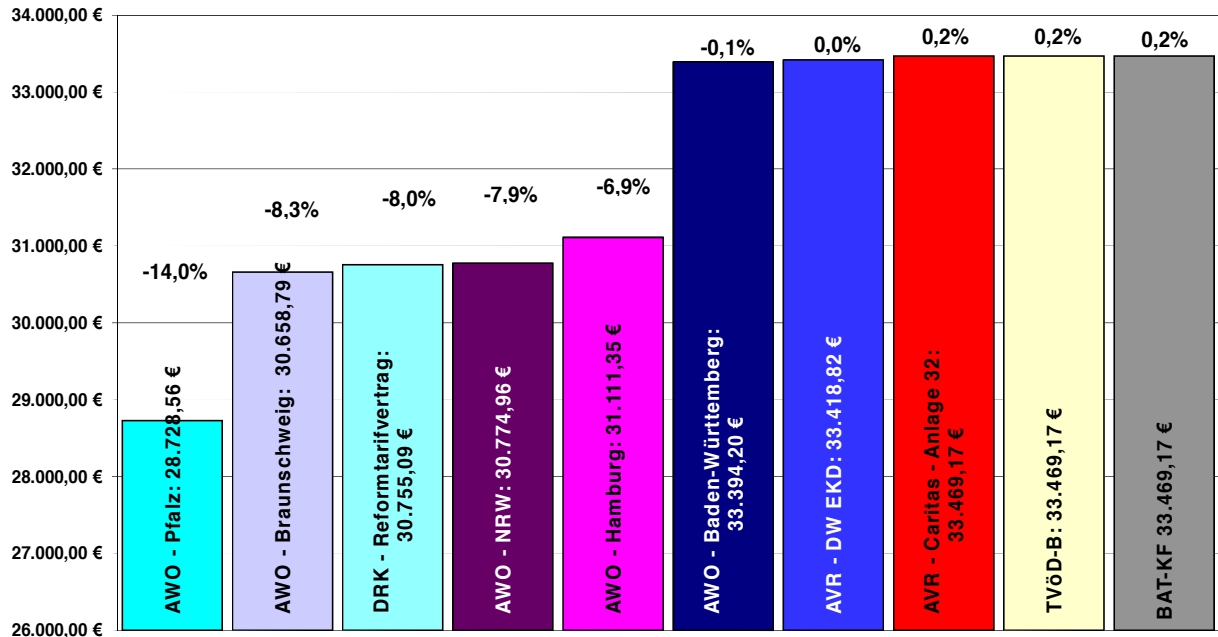
Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; ohne ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; mit ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden

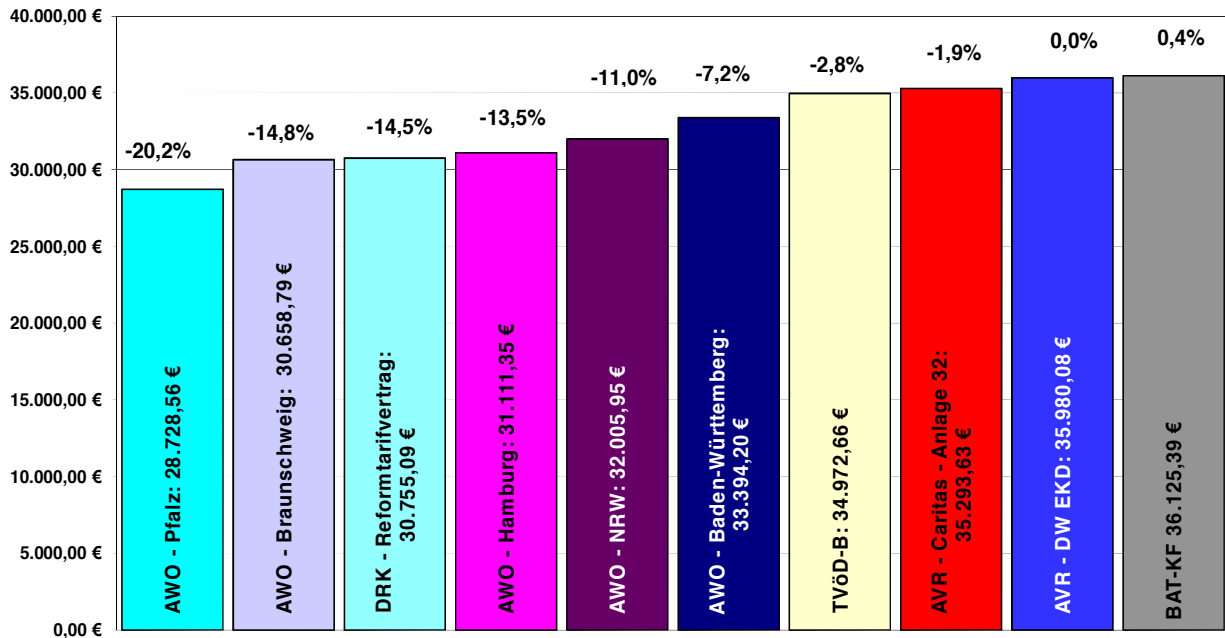


Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; ohne ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



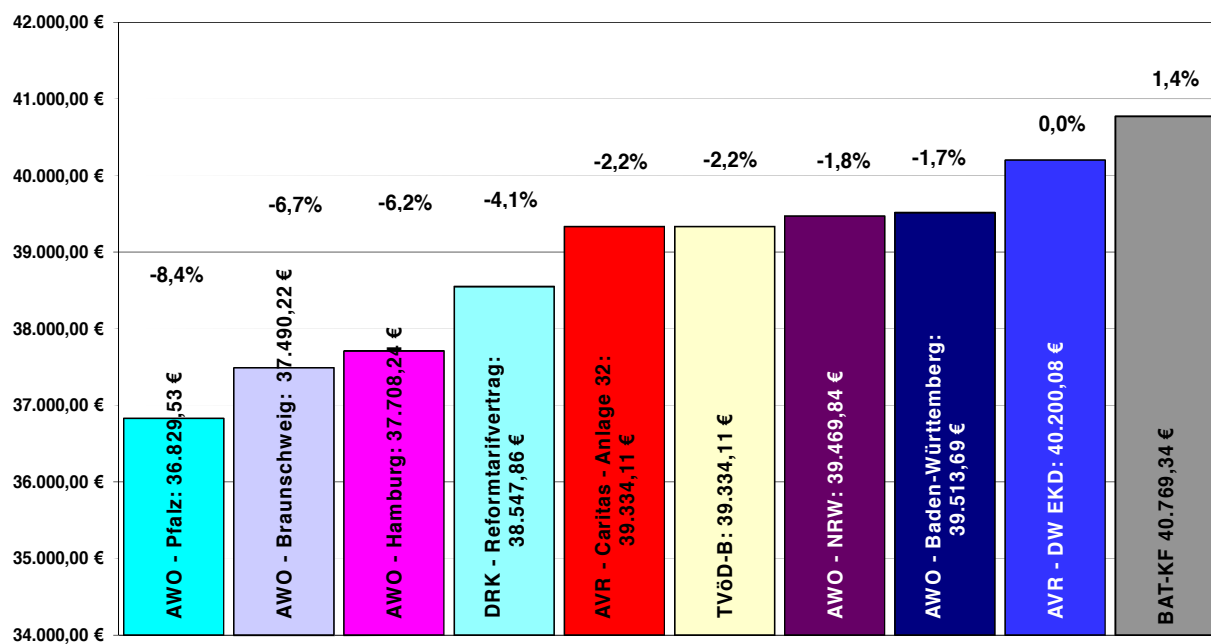
Stand: Dezember 2011

Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; mit ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



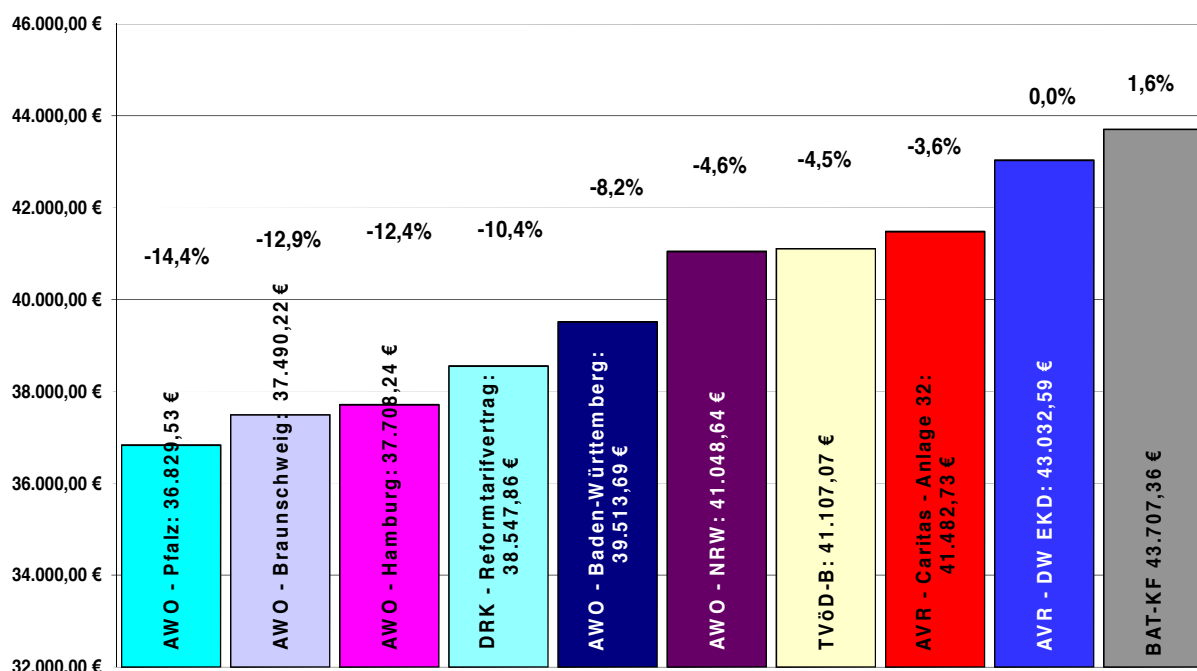
Stand: Dezember 2011

Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; ohne ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden



Stand: Dezember 2011

Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung über 20 Beschäftigungsjahre; mit ZVK und Zulagen; prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD (100 v.H.-Basis); Basis 39 Wochenstunden

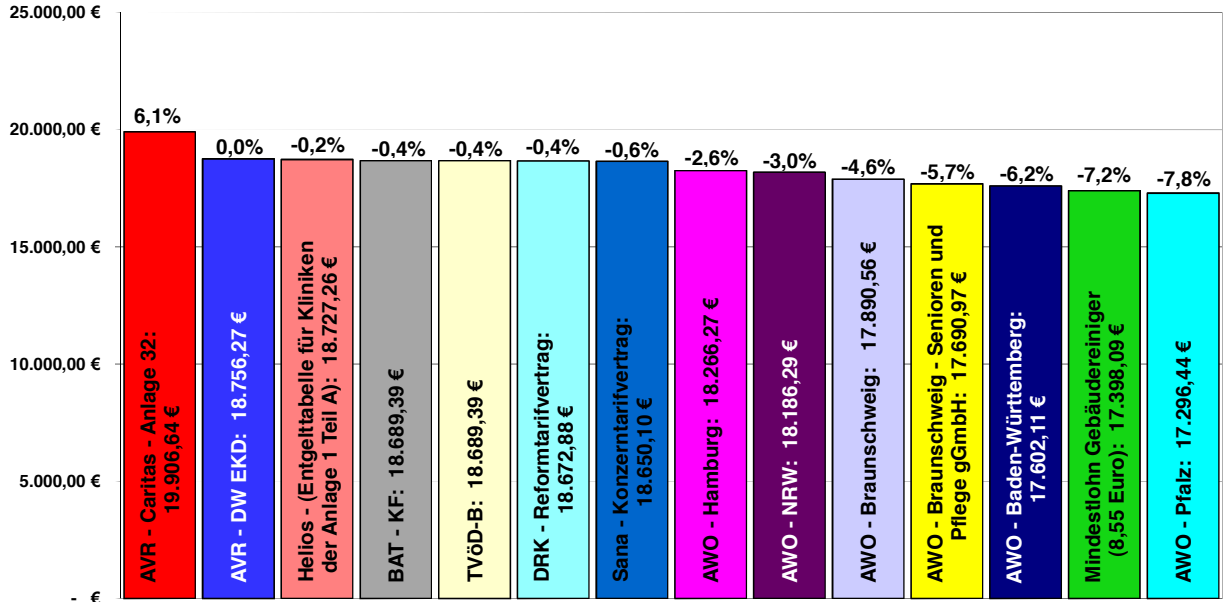


Stand: Dezember 2011

II) Tarifvergleich Eingangs- / und Endstufen der untersuchten Qualifikationsebenen

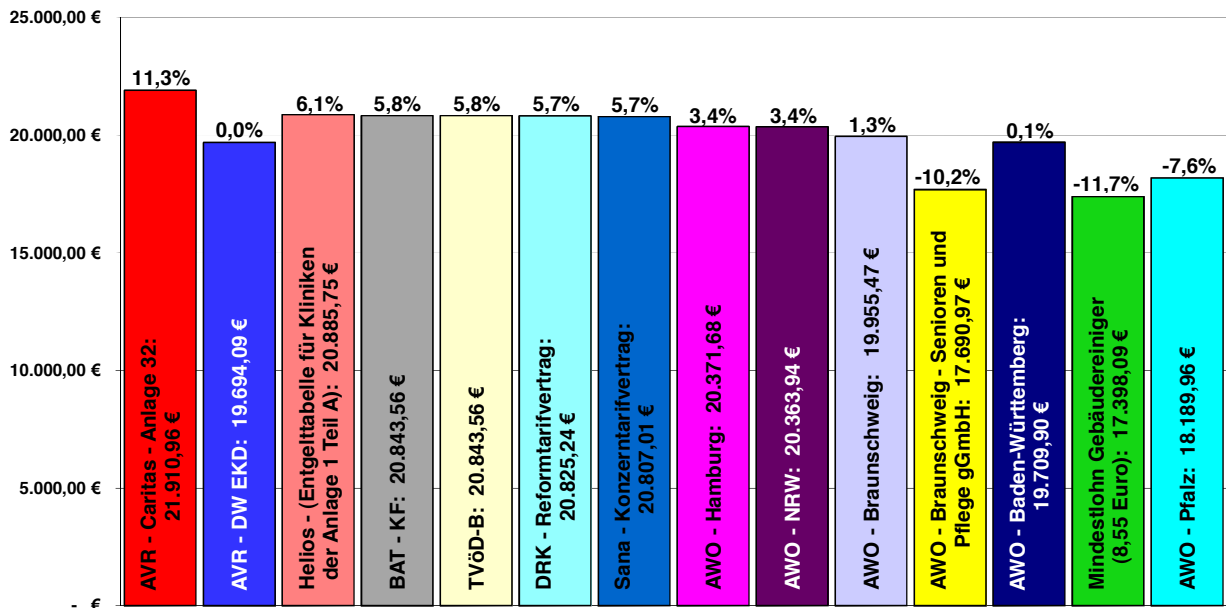
Betrachtet werden jeweils die Eingangs- sowie die Endstufe der einzelnen Qualifikationsebenen. Die Berechnungsgrundlagen sind identisch wie bei Tarifvergleich I).

Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



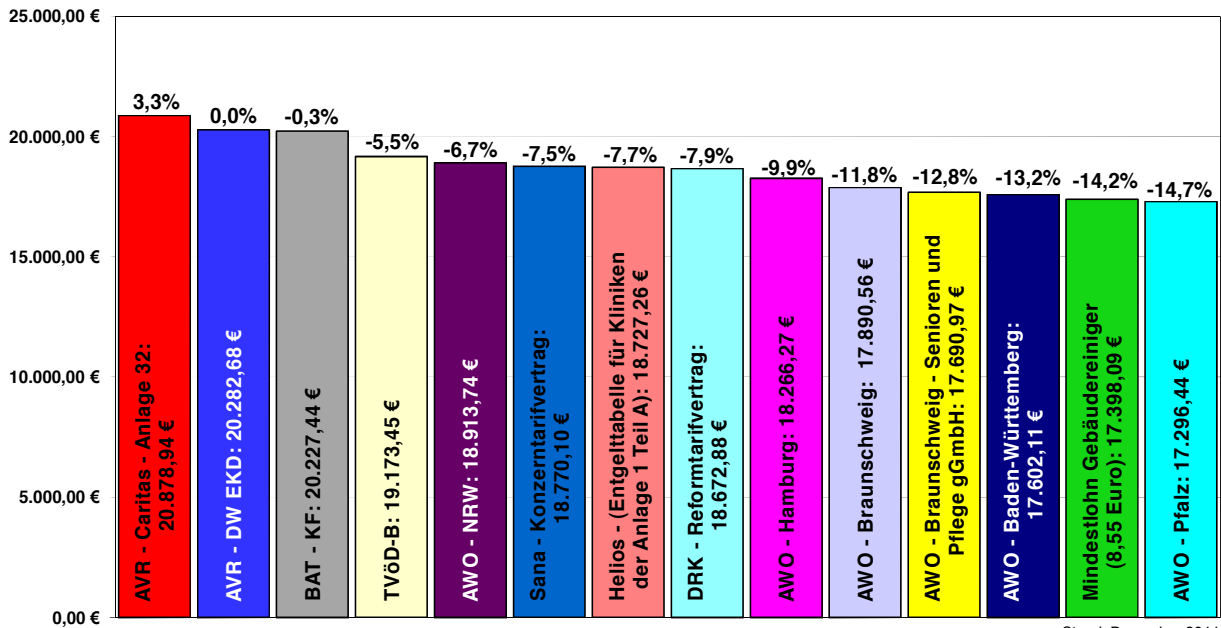
Stand: Dezember 2011

Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung AVR DW-EKD

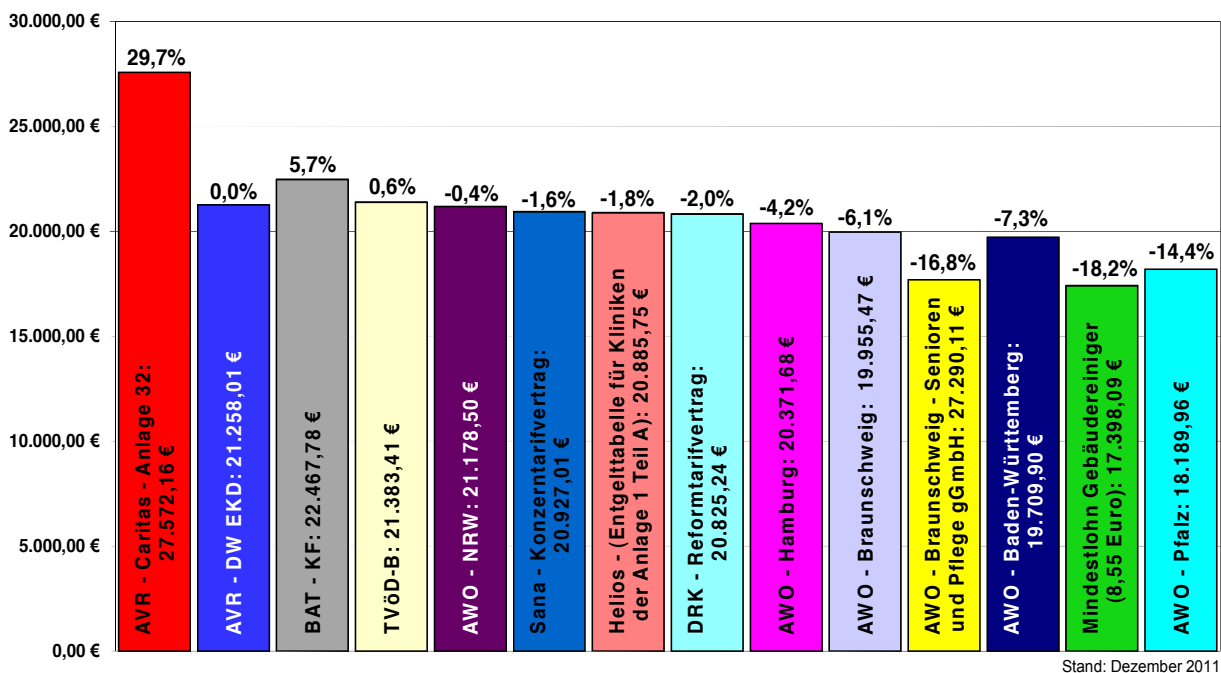


Stand: Dezember 2011

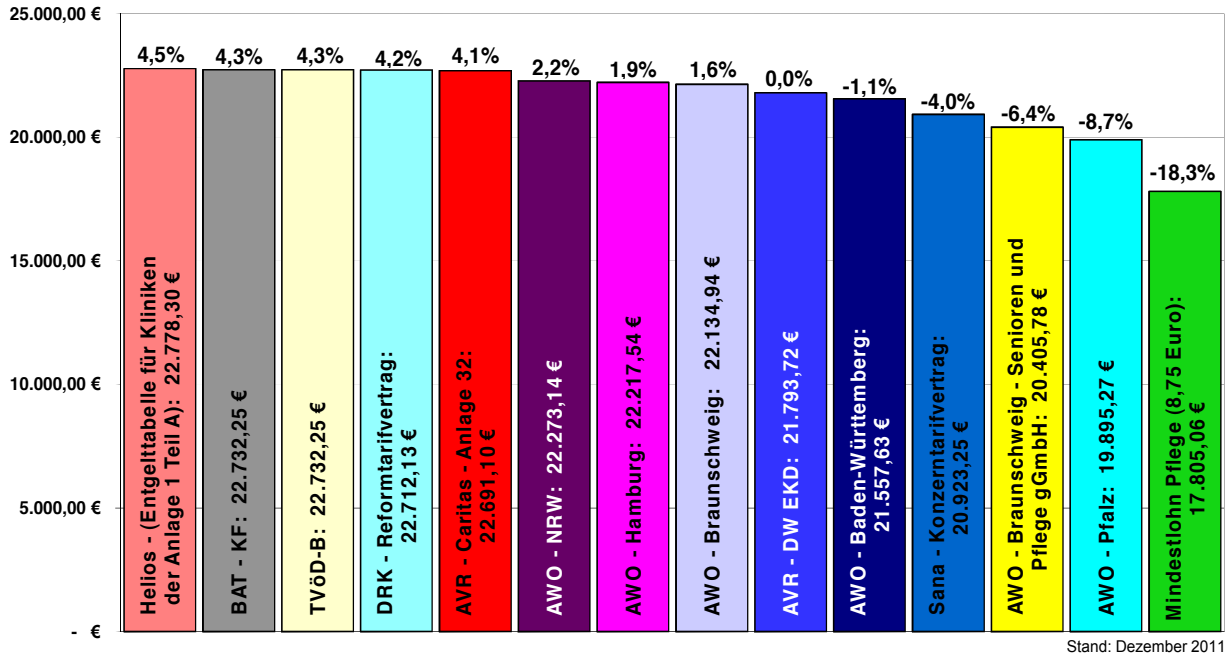
Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



Hilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD

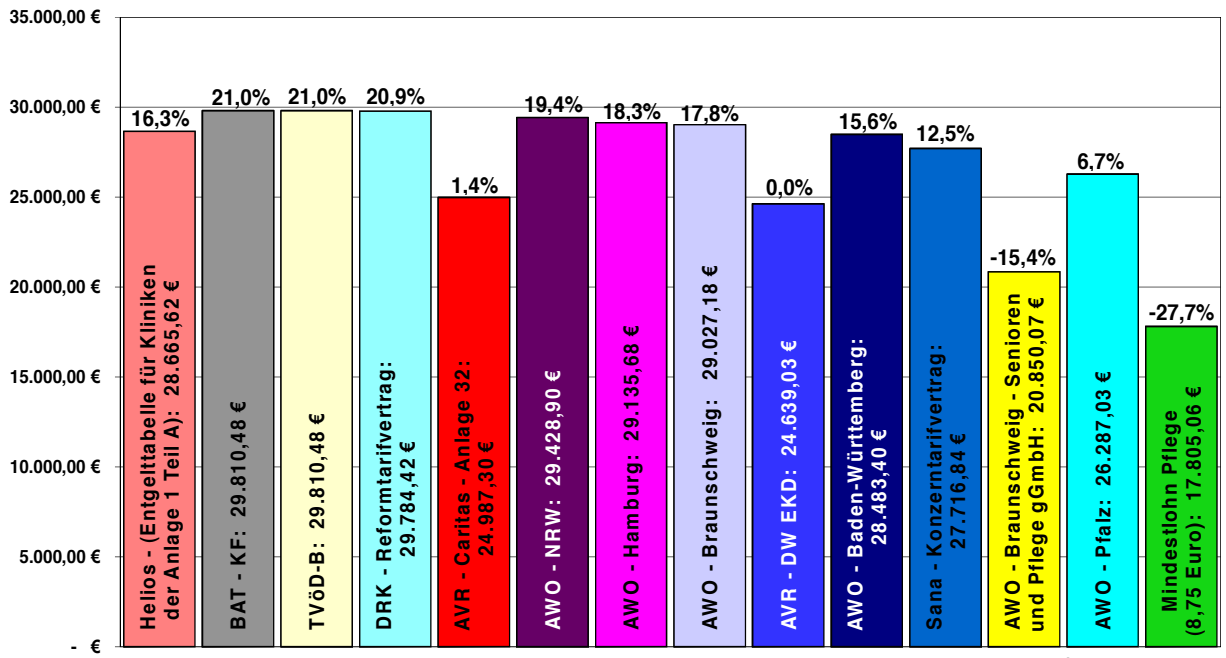


Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



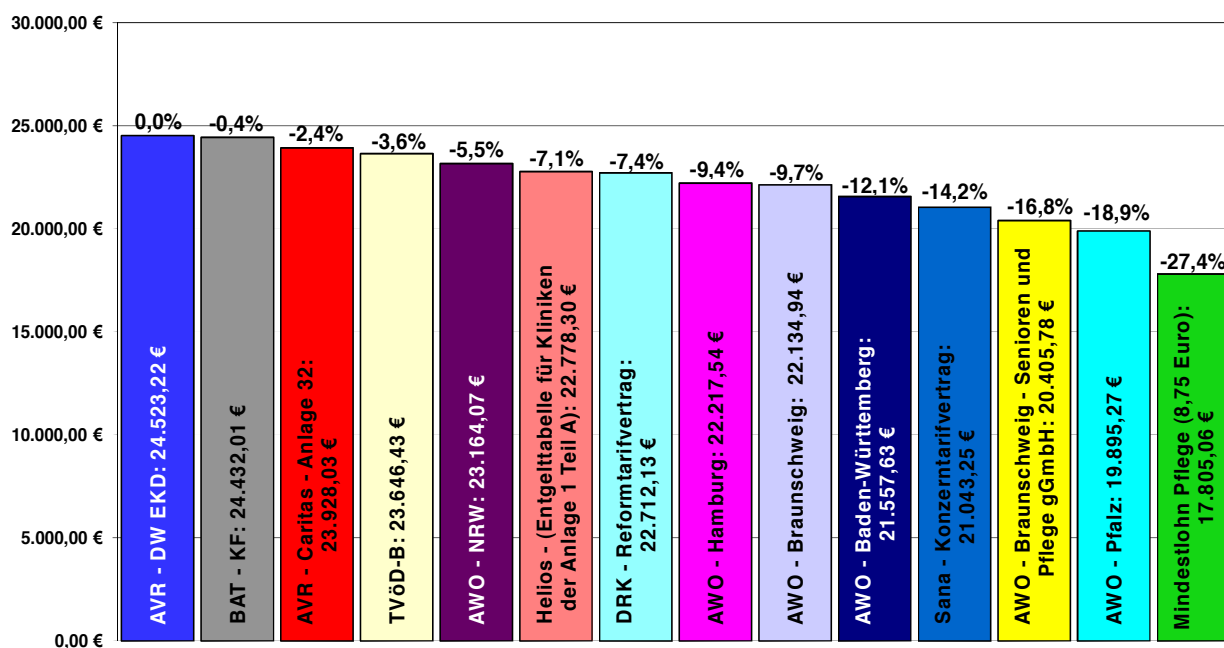
Stand: Dezember 2011

Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



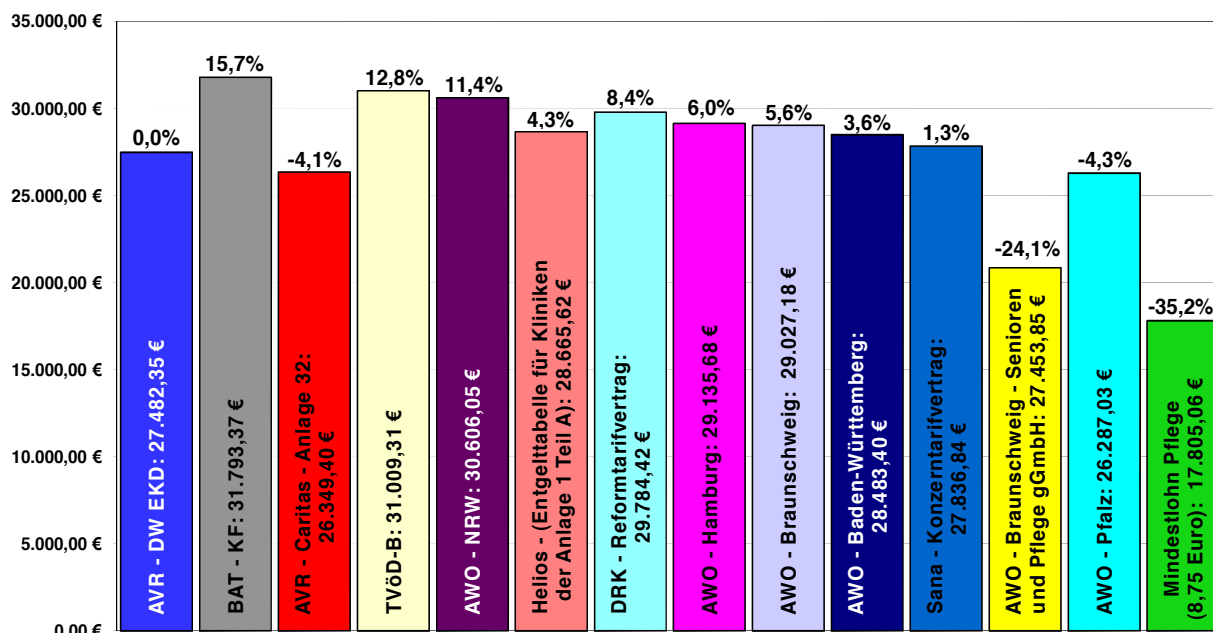
Stand: Dezember 2011

Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



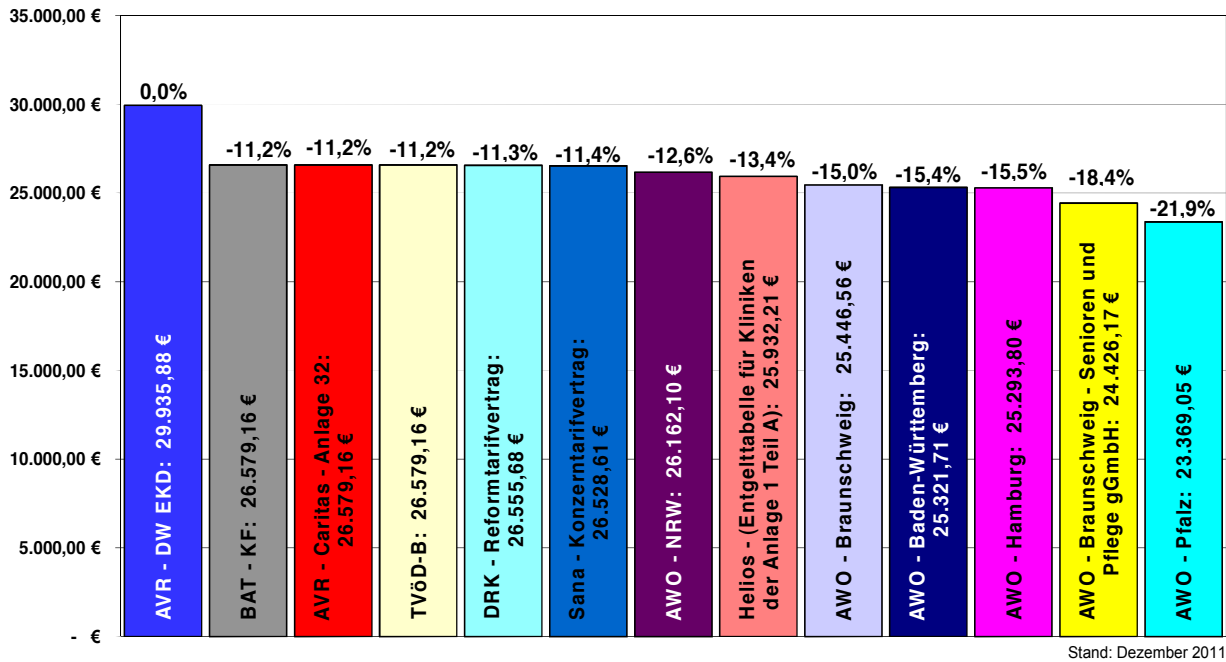
Stand: Dezember 2011

Pflegehilfskraft (ohne Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD

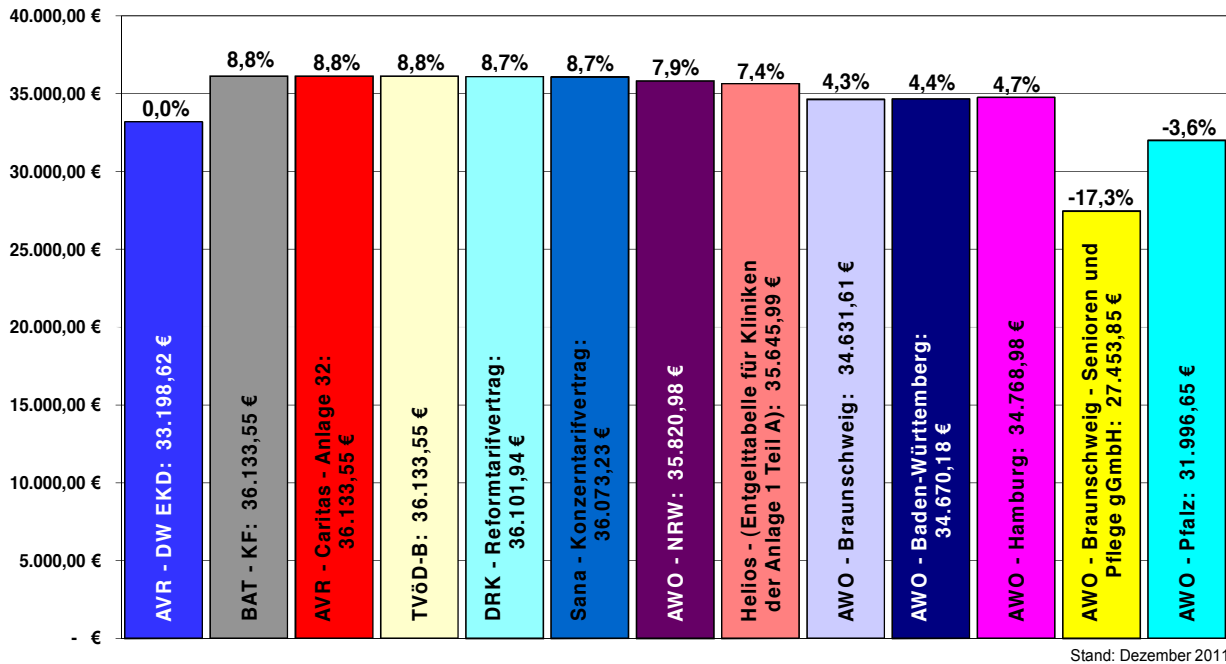


Stand: Dezember 2011

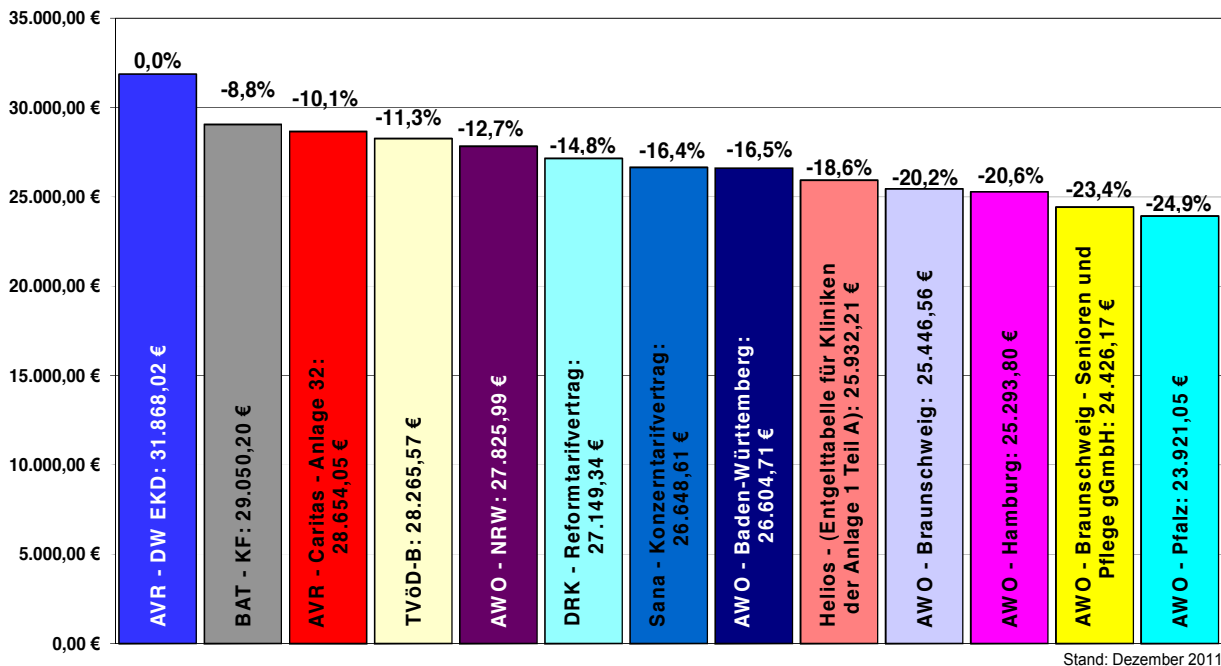
Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung vom AVR DW-EKD



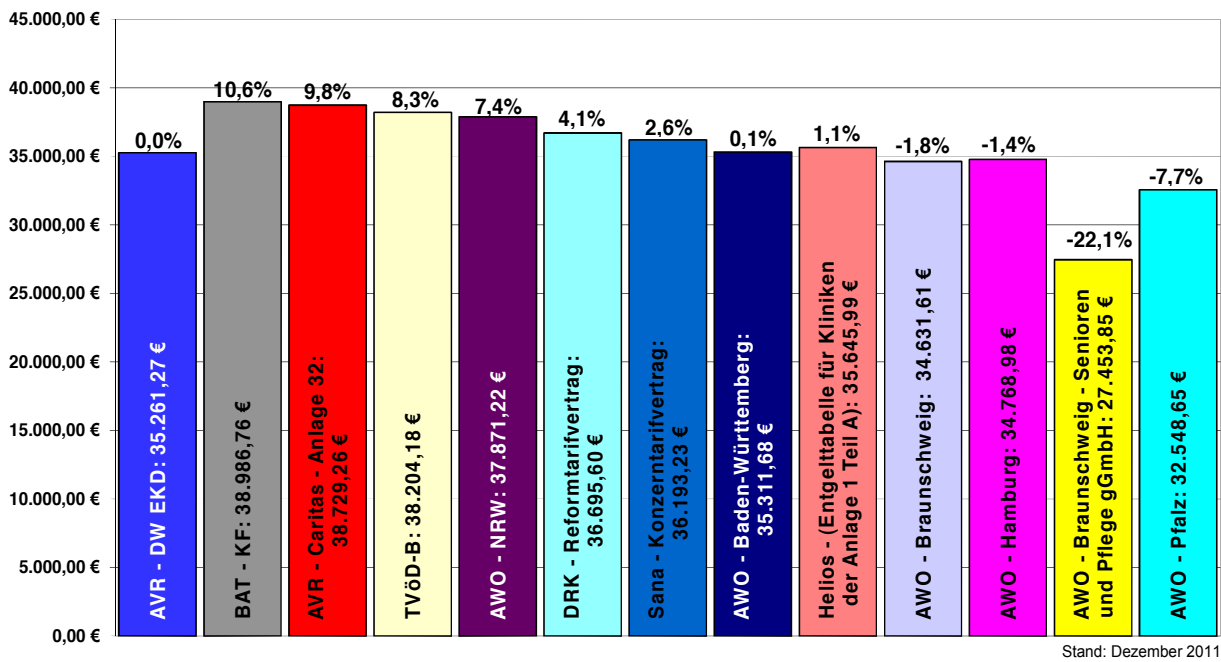
Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



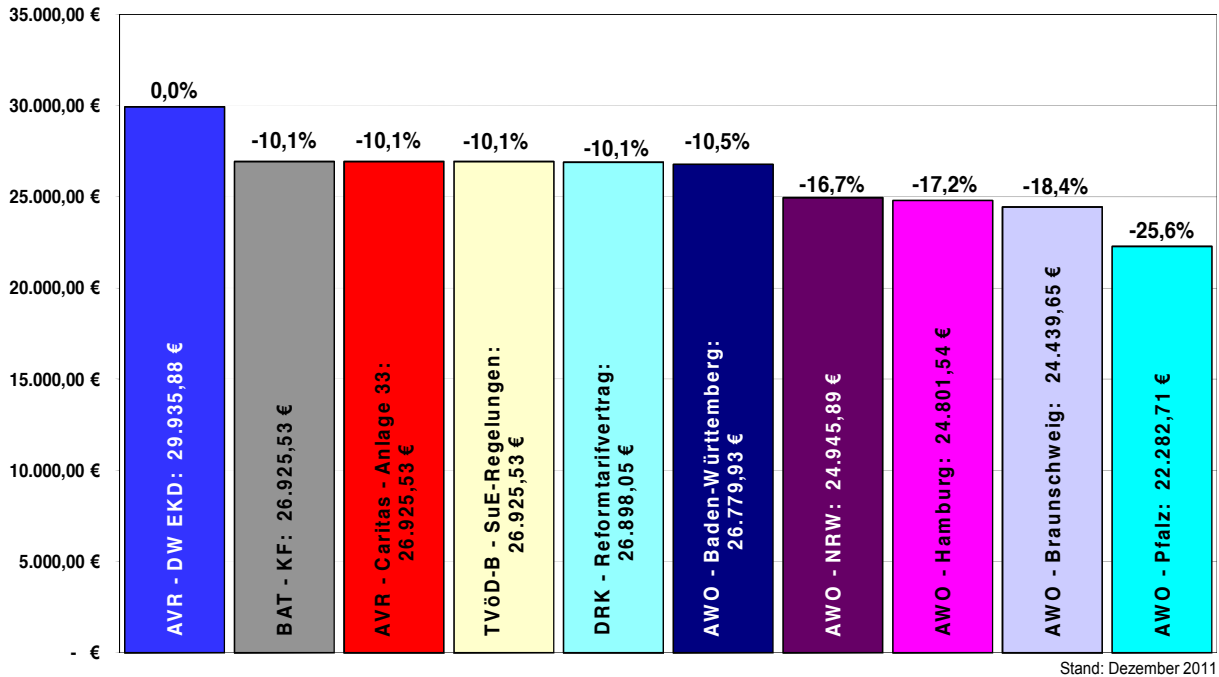
Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



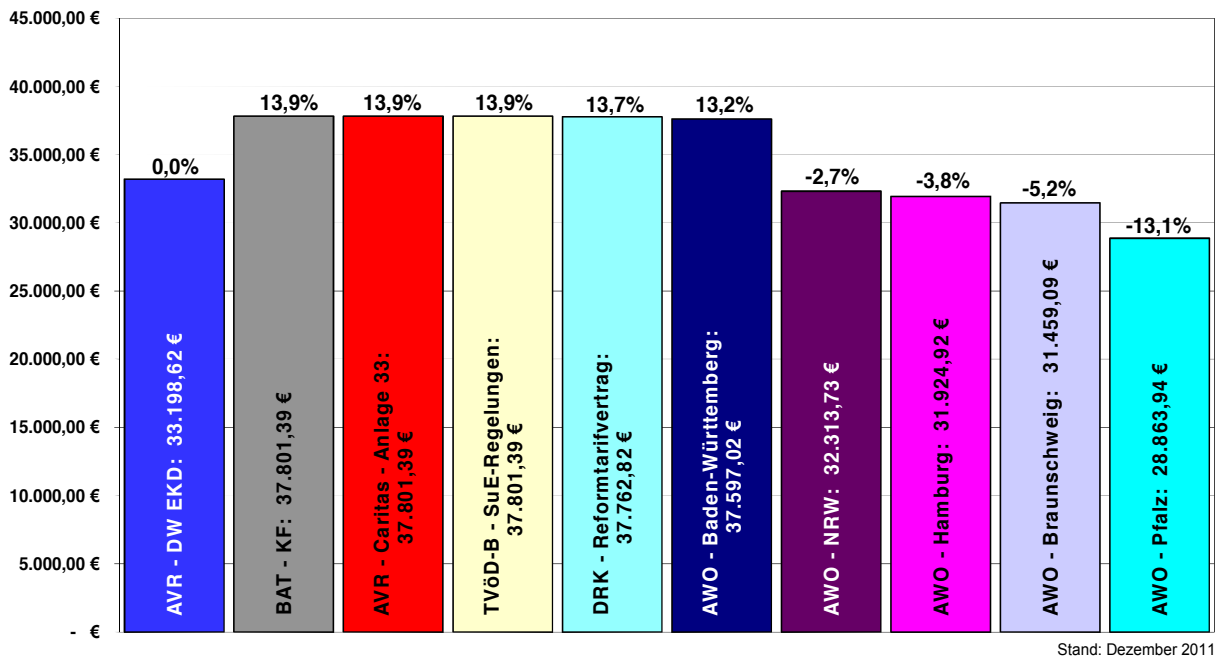
Pflegefachkraft (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



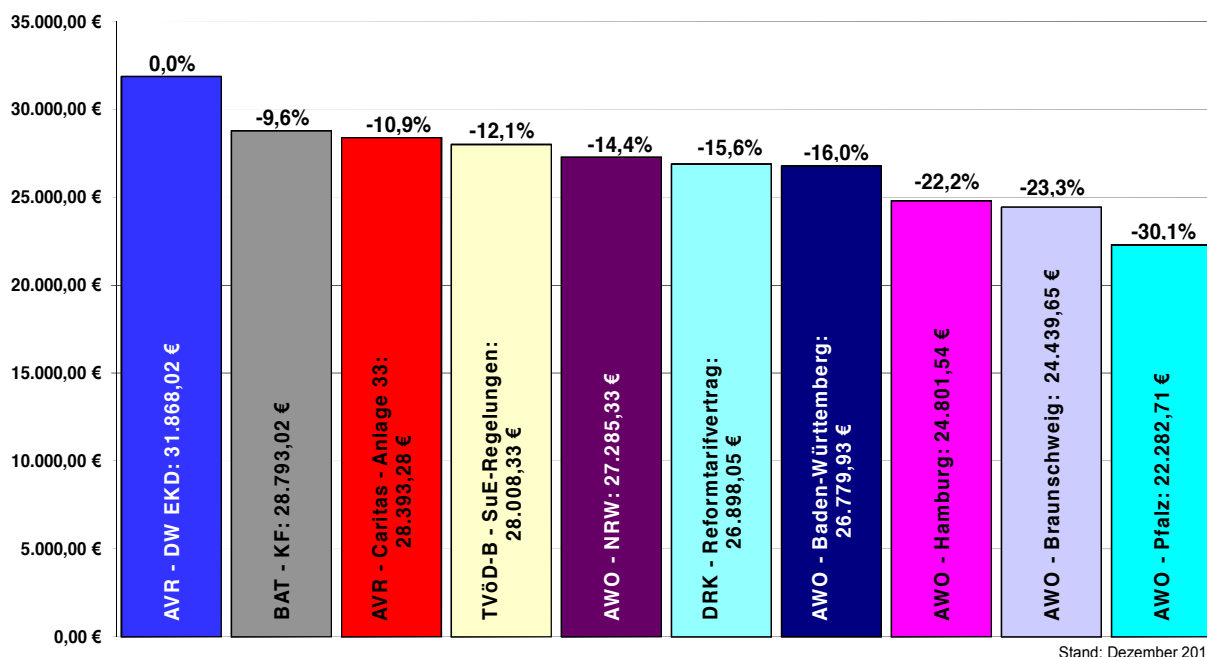
Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



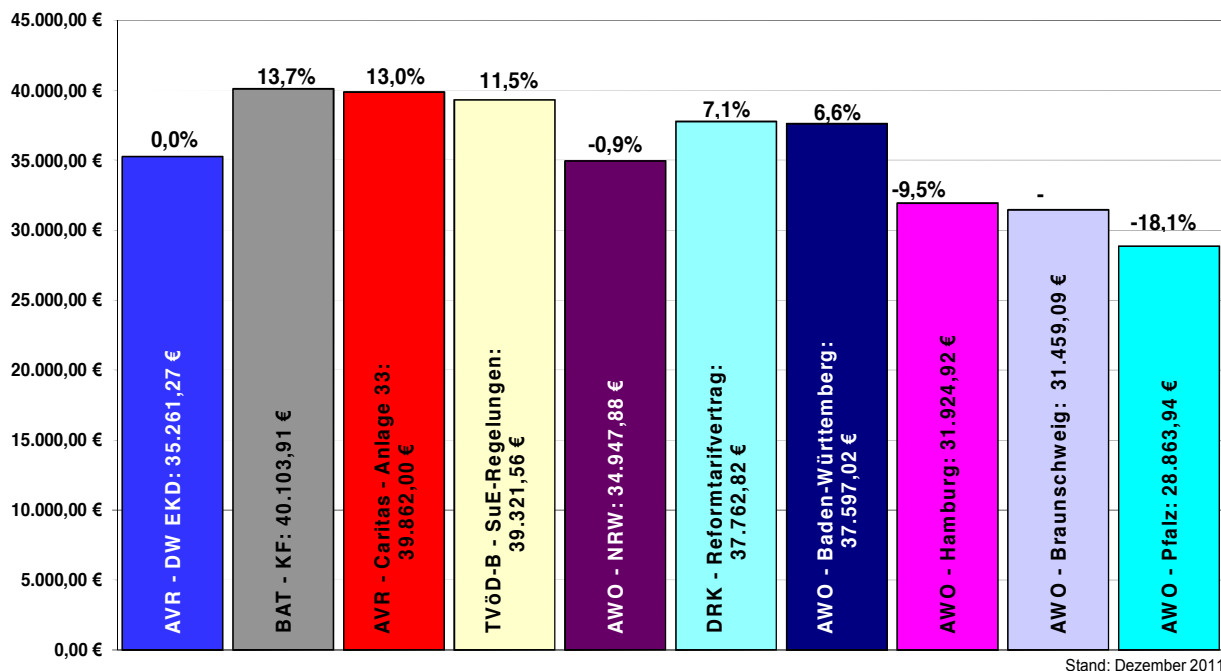
Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



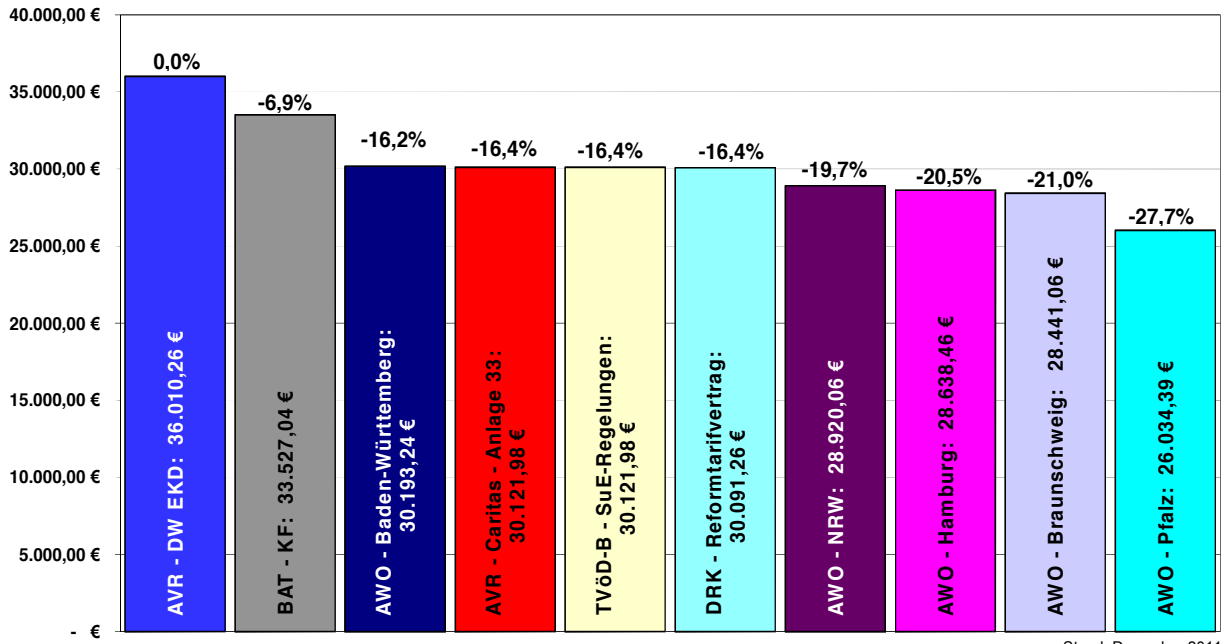
Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



Erzieherin (3jährige Ausbildung): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD

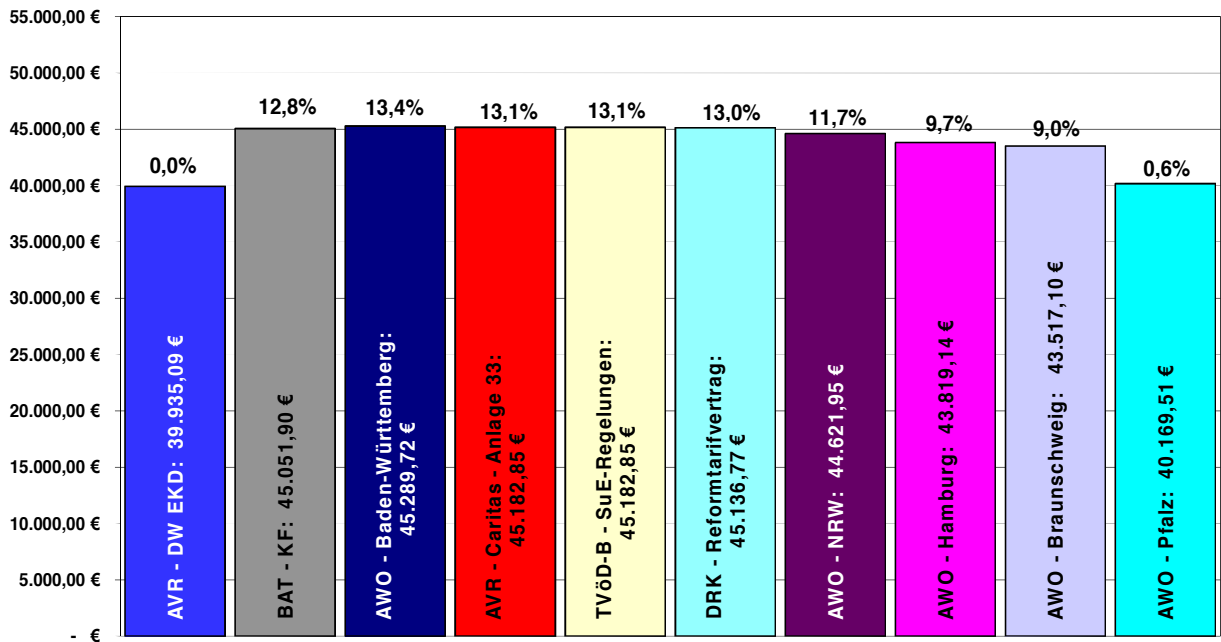


Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe 1, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW EKD



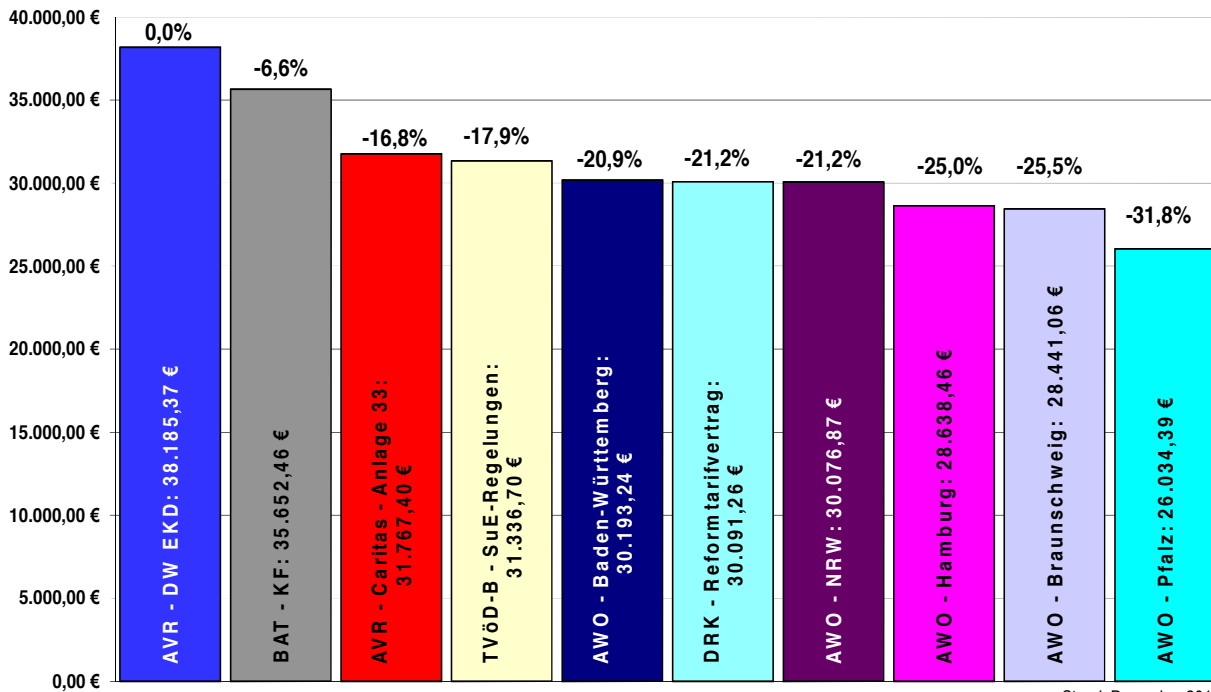
Stand: Dezember 2011

Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung ohne ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, Jahressonderzahlung, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW EKD



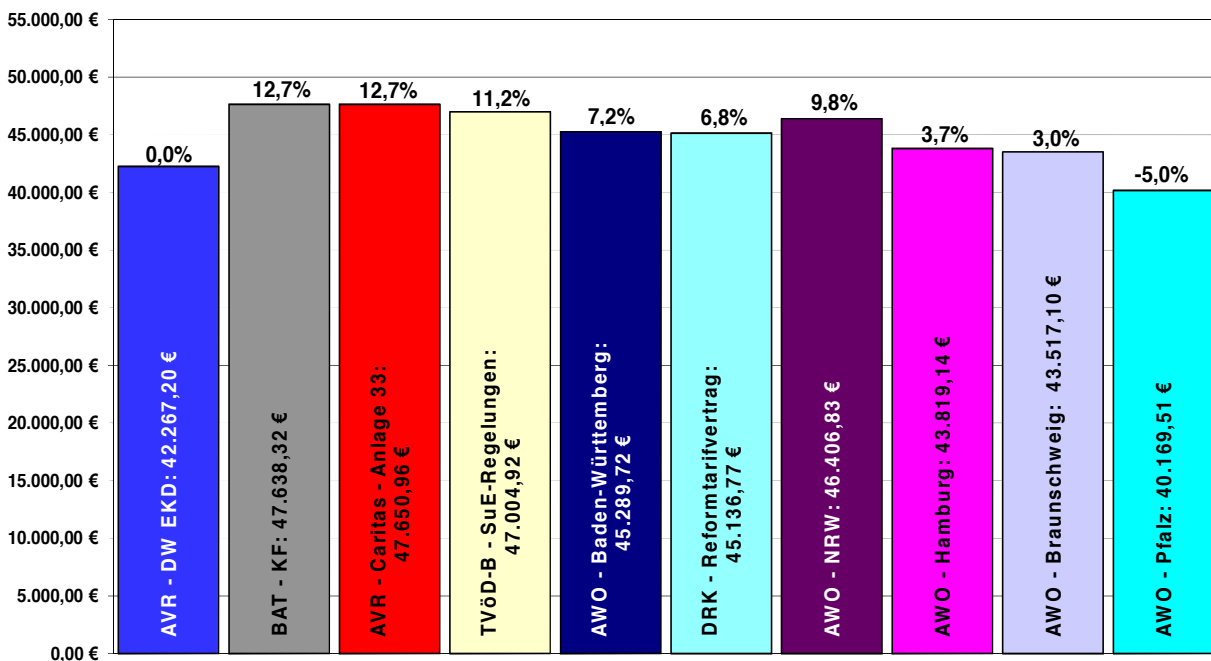
Stand: Dezember 2011

Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Stufe1, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



Stand: Dezember 2011

Sozialpädagogin (Hochschulabschluss): Vergleich der Jahresbruttovergütung mit ZVK und Zulagen (Tabellenentgelt Endstufe, JSZ, ZVK, tarifliche Zulagen, 39h) in verschiedenen Tarifen - prozentuale Abweichung von AVR DW-EKD



Stand: Dezember 2011