

Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb

Informationspapier für Politik und Presse

**Erarbeitet von:
Dr. Anna Stefaniak
Maulwurfsweg 52
44267 Dortmund**

**Im Auftrag:
Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di, Bundesverwaltung
September 2011**

Vorbemerkung

In letzter Zeit sind die kirchlichen Wohlfahrtsverbände ins Gerede und in die Schlagzeilen geraten¹, weil sie durch Ausgründungen, Leih- und Zeitarbeit ihre eigenen arbeitsrechtlichen Regelungen unterlaufen mit dem Ziel, das Einkommen der dort Beschäftigten abzusenken, Zuschläge und Zulagen, z.B. für Nachtarbeit einzusparen, Arbeitszeiten zu verlängern, Urlaubstage zu reduzieren und Kündigungsfristen zu verkürzen. Kirchliche Arbeitgeber unterscheiden sich in ihrem Umgang mit Beschäftigten kaum noch von anderen Arbeitgebern, die im Wettbewerb um Aufträge und/oder Kunden auch vor Lohnrückerei nicht zurückschrecken. Insbesondere in der Diakonie² kam es daher in den letzten Jahren mit Unterstützung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di häufiger zu Protesten, Aktionen und Warnstreiks kirchlicher Mitarbeiter/innen. 2008 forderte ver.di den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)³ zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Tarifvertrag für die Diakonie auf, die dieser jedoch mit Verweis auf den Sonderstatus kirchlicher Arbeitgeber ablehnte. Gegen die daraufhin durchgeführten Warnstreiks und Arbeitsniederlegungen reichten einzelne diakonische Einrichtungen, Landeskirchen und -verbände Klage ein. Alle argumentieren mit den besonderen arbeitsrechtlichen Gegebenheiten in kirchlichen Einrichtungen (sogenannter 3. Weg), die Streikmaßnahmen verbieten und den Abschluss von Tarifverträgen überflüssig machten. Die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen in kirchlichen Einrichtungen wird von den Gerichten der 1. und 2. Instanz überwiegend positiv bewertet – eine wichtige Entscheidung wird 2012 das Bundesarbeitsgericht und ggf. später das Bundesverfassungsgericht treffen.

Um die Situation bei den kirchlichen Verbänden zu verstehen, sind einige Hintergrundinformationen unerlässlich. Im Folgenden sollen daher die zentralen Zusammenhänge und Besonderheiten beleuchtet werden.

1. Marktmacht der Kirchen und ihrer Verbände

Kirchliche Arbeitgeber haben eine marktbeherrschende Position im sozialen Sektor; diese gilt sowohl für das Dienstleistungsangebot als auch für die Arbeitsplätze. Im Sozialsektor (vor allem in den Bereichen Kranken- und Altenpflege, Kinderbetreuung und (Weiter-)bildung) dominieren Caritas und Diakonie das Arbeitsplatz- wie das Leistungsangebot. Im ländlichen Raum besitzen sie häufig eine Monopolstellung.

Die beiden christlichen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände – Caritas und Diakonie – zählen mit ca. 1,3 Mio. Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern nach der Metall- und Elektroindustrie (ca. 3.2 Mio. Beschäftigte), dem öffentlichen Dienst und dem Einzelhandel (je knapp 2 Mio. Arbeitnehmer/innen). Bei Caritas und Diakonie sind knapp 1 Mio. Menschen hauptamtlich tätig, gut 80 % von ihnen sind Frauen. Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Kirchen und ihrer Einrichtungen ist daher enorm groß, im Sozialsektor sogar entscheidend. 60 % aller Arbeitsplätze im sozialen Sektor werden von den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden gestellt.

¹ Z.B. Lobbyismus und Transzendenz. Die teure Trennung von Staat und Kirche. Sendung von WRD5, DOK5, 14./15.08.2011; Michael Schrom, Unternehmer Kirchen in Christ in der Gegenwart, Nr. 28/2011, Teure Alimentierung, Der Spiegel 08.11.2010, Massimo Bognanni, Hauptsache Billig, billig, Stern 3/2011, Daniel Freudenreich, Caritas gerät unter Druck, in: Westfälische Rundschau vom 03.08.2011

² Dass vor allem die Diakonie in den Fokus der Auseinandersetzungen geraten ist, liegt vor allem an der Vorreiterrolle, welche diese bei den Veränderungen des kirchlichen Arbeitsrechts in den letzten Jahren gespielt hat.

³ Der VdDD war seit 2000 auch Mitglieder in der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Austritt Ende 2010.

Eine Betrachtung der Beschäftigtenzahlen im Zeitverlauf zeigt, dass sie mit dem Auf- und Ausbau des Sozialstaates in Deutschland sowie der Anbindung der Kirchensteuer an die Lohn- und Einkommensentwicklung erheblich ausgeweitet werden konnten⁴. Seit Gründung der Bundesrepublik haben sich die Beschäftigtenzahlen der beiden christlichen Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände insgesamt verzehnfacht. In den 80er, insbesondere aber ab den 90er Jahren geht diese Vervielfachung nicht zuletzt auf die Zunahme der Teilzeitarbeit zurück, die sich von 20 % auf über 50 % erhöhte. Auch die Zusammensetzung der Beschäftigten hat sich seit den 50er Jahren gravierend gewandelt: Während der Anteil von Ordensangehörigen und Diakonissen in der sozialen Arbeit damals noch den der „zivilen“ Angestellten überstieg (90.000:50.000) liegt ihr Anteil heute bei unter 1%.

Die weit überwiegende Anzahl der kirchlichen Mitarbeiter/innen sind unselbständige, abhängig Beschäftigte, d.h. Arbeitnehmer/innen wie in anderen Branchen auch. Während bei den früher tätigen Ordensleuten unterstellt werden konnte, dass sie ihre Aufgaben aus christlicher Überzeugung und als Verpflichtung aus biblischem Auftrag versahen, kann dies heute nicht mehr umstandslos unterstellt werden, denn für viele Berufe und Tätigkeiten sind die kirchlichen Einrichtungen schlicht die Hauptanbieter.

2. *Finanzmacht der Kirchen*

Die finanziellen Grundlagen kirchlicher Arbeit werden zum einen durch die Kirchensteuer zum anderen durch Mittel der Sozialkassen bzw. staatliche Zuschüsse finanziert. Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände finanzieren sich fast ausschließlich durch Mittel des Sozialstaates.

Die Einnahmen aus Kirchensteuern werden von der EKD für 2010 mit 4,23 Mrd. und von der Deutschen Bischofskonferenz für 2009 mit 4,9 Mrd. beziffert.⁵ Hinzu kommen landesgesetzlich geregelte staatliche Zuschüsse, z.B. für die Gehälter bayrischer Bischöfe, für Pfarrer und kirchliche Verwaltungsbeamte, für theologische Fakultäten und weitere Einrichtungen der Kirche. Nach Berechnungen von Carsten Frerk betragen die direkten und indirekten Leistungen, die der Staat den katholischen und der evangelischen Kirchen und deren Einrichtungen bisher gewährt, jährlich rund 19 Mrd. Euro. Den Jahresumsatz bei Caritas und Diakonie schätzt er auf ca. 45 Mrd. Euro jährlich.⁶

Die Kirchen haben von der Zentralisierung und Vereinheitlichung der Kirchensteuer, profitiert, denn anders als andere Verbände müssen sie sich nicht (mehr) um die Eintreibung ihrer „Mitgliedsbeiträge“ kümmern. Ihre Wohlfahrtsverbände finanzieren sich ganz überwiegend durch staatliche Zuwendungen; sie profitierten vom Ausbau der Sozialgesetzgebung, die auf das Subsidiaritätsprinzip setzt und die bis in die 90er Jahre nach dem Selbstkostendeckungsprinzip ausgestaltet war.

Nur ein geringer Teil der Kirchengelder wird für die Finanzierung der Tätigkeiten von Caritas und Diakonie verwendet. Im Wesentlichen finanzieren sich die Wohlfahrtsverbände der Kirchen über staatliche Mittel insbesondere der Sozialversicherungsträger, der Länder und Kommunen sowie durch Nutzerentgelte (z.B. Kindergartenbeiträge). Hinzu kommen Bundes- und Länderzuschüsse, Lotteriegelder, Spielbankenabgaben, Erlöse aus dem Verkauf von Wohlfahrtsmarken, Spenden, Zuwendungen aus Fernsehaktionen (zum Beispiel Aktion Mensch, Glücksspirale), Kollekten, Sammlungen, gerichtliche Geldauflagen. Diese Finanzsummen werden derzeit auf ca. 440 Mio. Euro jährlich geschätzt.

⁴ Hermann Lührs, Kirchliche Arbeitsbeziehungen - die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in den beiden großen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden, Tübingen, WIP, Working Paper Nr. 33

⁵ EKD-Statistik, Kirchensteuer 2010, siehe <http://www.ekd.de/statistik/kirchensteuer.html> sowie Deutsche Bischofskonferenz: <http://www.dbk.de/themen/kirchenfinanzierung/#c1766>

⁶ 2006 Carsten Frerk: Finanzen und Vermögen der Kirchen in Deutschland, Aschaffenburg 2002, S. 379ff, und ders: Violettbuch Kirchenfinanzen 2010

Das Missverständnis, die Kirche finanziere ihr soziales Engagement aus eigenen Mitteln klärt der ehem. Generalvikar der Erzdiözese Köln, Norbert Feldhoff auf:

„Vielfach geht man von falschen Tatsachen aus und operiert mit Scheinargumenten. So wird der Kirche immer wieder unterstellt, sie benötige die Kirchensteuer, um ihre umfangreiche Sozialarbeit zu finanzieren. Die Gegner der Kirchensteuer haben mit diesem Argument leichtes Spiel, weil es in der Tat nicht stimmt und meines Wissens auch noch nie von einem Kenner der Sache so vorgetragen worden ist. Wie wird die Sozialarbeit der Kirche tatsächlich finanziert, und welche Rolle spielt dabei die Kirchensteuer? Die meisten Sozialeinrichtungen "verdienen" die Mittel, die sie benötigen, als Leistungsentgelte (beispielsweise über Pflegesätze), und die Finanzierung ist durch staatliche Kostenträger weithin gesetzlich geregelt. ... Kirchliche soziale Einrichtungen werden nach denselben Regeln finanziert wie die der Kommunen. Trotz der klaren gesetzlichen Bestimmungen muss allerdings auch hier in manchen Fällen das Bistum aus Kirchensteuermitteln helfen. Kaum eine Kapelle in diesen Sozialeinrichtungen wäre ohne Kirchensteuerzuschuss finanzierbar.“ (Quelle: KNA, 21.9.90; Kirchenzeitung des Erzbistums Köln, 21.9.90)

3. *Auswirkungen der Veränderungen sozialstaatlicher Rahmenbedingungen auf die kirchlichen Wohlfahrtsverbände*

Durch den Umbau des Sozialstaates seit Mitte der 90er Jahre verändern sich die Finanzierungsbedingungen für alle Wohlfahrtsverbände entscheidend. An die Stelle des Selbstkostendeckungsprinzips treten Fallpauschalen, gedeckelte Budgets und Entgeltvereinbarungen in einem auf Konkurrenz und Wettbewerb unter den Leistungsanbietern ausgerichteten System. Dieser Entwicklung liegt die neoliberale Auffassung zugrunde, dass die Marktkonkurrenz die finanziellen Probleme des Sozialstaates besser lösen könne, da sie das Kostenbewusstsein schärfe und die Bemühungen, Leistungen zu einem günstigen Preis anbieten zu können, forcieren. Da im Sozialsektor 70 - 80 % der Kosten Personalkosten sind, liegt es nahe, dass insbesondere die Arbeits- und Bezahlungsbedingungen in den Fokus betriebswirtschaftlicher „Anpassungen“ geraten.

Mit Einführung der Pflegeversicherung kommt es zu einer außerordentlich starken Ausweitung des Angebots im ambulanten wie im stationären Bereich, das Züge ungelentkten Wildwuchses annimmt. Anfang 2007 sind in Deutschland rund 12.000 ambulante und 10.000 stationäre Einrichtungen zugelassen; hinzukommen rund 5.300 Einrichtungen der Kurzzeitpflege und 2.700 teilstationäre Einrichtungen. Private Anbieter von Pflegeleistungen drängen verstärkt auf den Markt. Pflegedienstleistungen werden zunehmend mit dem Ziel der Gewinnerzielung betrieben. Zwischen 1993 und 2007 wächst die Zahl der in der Pflege Beschäftigten von 440.000 auf über 810.000, also um 85 %.

„Mit dem Aufschwung der professionellen Altenpflege vollzog sich bei den Trägerarten eine deutliche Verschiebung zugunsten privater Einrichtungen. Öffentlich getragene Pflegeheime und stärker noch öffentlich getragene Pflegedienste sind heute nur noch von geringer Bedeutung. Die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen (Pflegedienste und Pflegeheime) werden heute jeweils zu deutlich mehr als 90 Prozent von frei-gemeinnützigen und privaten Trägern betrieben. Dabei sind bei den ambulanten Pflegediensten die privaten Träger in der Mehrheit, bei den Pflegeheimen die frei-gemeinnützigen Träger.“⁷

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen in der privaten ambulanten und teilstationären Alten- und Krankenpflege sind bis 2010 weitgehend ungeregelt. Der Anteil von Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten ist in Pflegeeinrichtungen, und hier wiederum besonders in Einrichtungen der ambulanten Altenpflege, außerordentlich hoch; die teilweise extrem schlechte Bezahlung belebt die Diskussion um einen Mindestlohn in der Pflege. Auf Grundlage einer

⁷ Bundeszentrale für politische Bildung, Leistungserbringer-Leistungserbringung, zitiert nach: http://www.bpb.de/themen/WZDR71,0,Gesundheitspolitik_Lernobjekt.html?guid=AAB959<=AAB954#AAC064

Rechtsverordnung tritt mit Wirkung zum 1. August 2010 erstmals ein Pflege-Mindestlohn in Kraft. Er liegt bei 8,50 Euro pro Stunde im Westen und 7,50 Euro im Osten und soll in 2012 und 2013 um jeweils 0,25 Euro pro Stunde angehoben werden. Der Mindestlohn gilt für Beschäftigte in der Grundpflege (Hilfe beim Waschen, Anziehen etc.) - nicht für Haushaltshilfen - unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein inländisches oder ein ausländisches Pflegeunternehmen ist.

Die neue Konkurrenz durch private Anbieter sowie die Kostenträger (Kommunen, Sozialversicherungsträger, Bundesanstalt für Arbeit) zwingen auch den kirchlichen Leistungsanbietern das Diktat von Effizienz und Marktkonformität auf. Ihr Denken und Handeln wird fortan zunehmend von einer betriebswirtschaftlichen Logik geleitet. Diese Entwicklung trifft auf die kirchlichen Wohlfahrtsverbände ebenso zu wie auf andere frei gemeinnützige Träger.

„Die im Zuge der „Ökonomisierungswelle“ entstehenden quasi-marktlichen Strukturen und die von allen Akteuren mittlerweile gepflegte Effizienzsemantik sollten aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieser Sektor nach wie vor in hohem Maße staatsabhängig ist und dass Qualität und Umfang der sozialen Dienstleistungen wesentlich durch öffentliches Leistungsrecht bestimmt werden. Auch unterliegt die Preisgestaltung nicht den „Marktgesetzen“, sondern sie ist abhängig von politischen Beschlüssen und Aushandlungen zwischen den beteiligten „Sozialpartnern“, also zwischen staatlichen Akteuren und freien Verbänden bzw. ihren Trägern und Einrichtungen.“⁸

Ihre wirtschaftlichen Strategien beziehen sich nun auf die interne Restrukturierung betrieblicher Prozesse der Aufbau- und Ablauforganisation und hier insbesondere auf das eingesetzte Personal als dem wesentlichen betriebswirtschaftlichen Kostenfaktor sozialer Dienstleistungseinrichtungen. Leih- und Zeitarbeit, Ausgründungen und „flexiblere Tarifregelungen“ gehören nunmehr zum Credo der Arbeitgeber auch der kirchlichen Wohlfahrtsverbände. „Aus erhöhtem Flexibilitätsbedarf und aus Kostengründen muss das Stammpersonal knapp kalkuliert und systematisch – d.h. nicht nur vorübergehend – durch einen Anteil von Zeitarbeitnehmern ergänzt werden.“ So widerspricht Norbert Manterfeld, Jurist beim Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD) der Entscheidung des Kirchengeneralshofes der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD), der befunden hatte: Zeitarbeit in der Diakonie, die über einen kurzfristigen Einsatz zur Überbrückung von Personalengpässen hinausgeht, ist unzulässig!

Die innerbetrieblichen wirtschaftlichen Strategien werden ergänzt um gezielte Außenaktivitäten. In den letzten Jahren ist ein Konzentrationsprozess zu beobachten, in dem sich diakonische Einrichtungen insbesondere im Pflegebereich zu großen konzernartigen Organisationen zusammenschließen, die bundesweit agieren. Diese großen Konzerne wie Bethel oder Agaplesion⁹ expandieren durch Übernahme kleinerer, finanziell schwacher Einrichtungen, die häufig keine Mitglieder im Diakonischen Werk sind – nach der Übernahme aber unter dem „Label“ Diakonie betrieben werden.

4. *Regelungsmacht kirchlicher Arbeitgeber im Rahmen des 3. Weges*

Mit dem kirchlichen Arbeitsrecht (sogenannter 3. Weg) haben die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände besondere Möglichkeiten auf die gewandelten Wettbewerbsbedingungen einzugehen. Die Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts wird mit deren

⁸ Gertrud Kühnlein/Anna Stefaniak/Norbert Wohlfahrt: Wettbewerb in der Sozialwirtschaft – Auswirkungen auf tarifliche Entwicklungen; unveröffentlichtes Manuskript 2010

⁹ Die gemeinnützigen Aktiengesellschaft Agaplesion beschäftigt über 14.000 Arbeitnehmer/innen in mehr als 60 Einrichtungen. Ca. ein Dutzend davon sind sogenannte Servicegesellschaften, die als Leiharbeitsfirmen fungieren. Sie gehören überwiegend nicht einem Diakonischen Werk an. Der Konzernumsatz lag 2010 bei 620 Mio. €, der Konzernüberschuss bei knapp 45 Mio. €. Der Bethelkonzern beschäftigt mehr als 13.000 Mitarbeiter/innen in sechs Bundesländern

grundgesetzlich garantiertem Selbstbestimmungsrecht begründet. Dies bedeute, so die Kirchen und ihre Verbände, dass die Kirchen und ihre Einrichtungen alle Angelegenheiten, also auch die der Gestaltung ihrer Arbeitsbeziehungen ohne äußeren Einfluss und Druck, also auch ohne Gewerkschaften und Streik, selbst regeln können.

Diese Auslegung des grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechts ist nicht mehr unumstritten. Mit den Urteilen des Landesarbeitsgerichts Hamburg und des Landesarbeitsgerichts Hamm¹⁰ liegen Urteile vor, die das rechtlich geschützte Koalitions- und Streikrecht als gleichwertig zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht bewerten. Hingegen stelle die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ kein gleichwertiges System zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Abs. 3 GG dar.

Die heutige arbeitspolitische Stellung der Kirchen war jedoch nicht immer so. In der Weimarer Republik gab es gewerkschaftlich verhandelte Tarifverträge, die in der Folge von Arbeitskämpfen mit kirchlichen Arbeitgebern abgeschlossen worden sind, obgleich das Betriebsrätegesetz von 1920 einen ausdrücklichen Tendenzschutz für die Kirchen vorsah.

„Ein zentrales Datum der historischen Genese der kirchlichen Arbeitsbeziehungen...ist die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 und des Bundespersonalvertretungsgesetzes von 1955. Anders als so genannte Tendenzbetriebe, für die bestimmte Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht gelten, sind die Kirchen und die ihnen zugeordneten erzieherischen und karitativen Einrichtungen von der Geltung des Gesetzes vollständig ausgenommen. Demgegenüber waren die Kirchen und ihre Einrichtungen der Wohlfahrtspflege in den Geltungsbereich des Betriebsrätegesetzes von 1920 noch ausdrücklich (mit Tendenzschutz) einbezogen. Die Herausnahme der Kirchen aus Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz war das Ergebnis einer politischen Intervention der Spitzen beider Kirchen im Verlaufe der Gesetzgebungsverfahren. Die Intervention stützte sich dabei argumentativ nicht auf verfassungsrechtliche Gesichtspunkte, sondern auf die Zusammensetzung der kirchlich Beschäftigten und auf die Lage der Kirchen in der DDR.“¹¹

An Stelle von durchsetzungsstarken, auch von Machtmitteln wie das Streikrecht Gebrauch machenden Gewerkschaften (und Arbeitgeberverbänden, die ihre Mitarbeiter aussperren können) werden die Arbeitsbedingungen im kirchlichen Bereich in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen, die formal paritätisch aus Vertreter/innen der Mitarbeiter/innen (Dienstnehmer genannt) und Arbeitgeber (Dienstgeber genannt) zusammengesetzt sind, nach dem Konsensprinzip gestaltet. Bei der Caritas handelt eine zentrale Kommission; Regionalkommissionen können bei Arbeitszeit und Gehalt im Rahmen festgelegter Bandbreiten Entscheidungen treffen. Der Bereich der Diakonie ist heterogen strukturiert: die Diakonischen Werke auf Ebene der Landeskirchen haben ihre jeweils eigenen Kommissionen und Regelungen. Bei Konflikten zwischen den Parteien sind Schlichtungsregelungen und -gremien vorgesehen. Im katholischen Bereich liegt das Letztentscheidungsrecht beim zuständigen Bischof; in der evangelischen Kirche und der Diakonie entscheiden Schlichter in den jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Die Ordnungen für die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bestimmen letztlich die Leitungsgremien der Landeskirchen und der Diakonie.

Bei den durch diese Kommissionen erarbeiteten Regelwerke (Arbeitsvertragsrichtlinien, AVR) handelt es sich jedoch nicht um Tarifverträge im Rechtssinn. Sie entfalten im Unterschied zu tarifvertraglichen Regelungen keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Ihre Geltung muss durch eine einzelarbeitsvertragliche Verankerung wirksam werden. Während Tarifverträge eine unmittelbare Wirkung für die Arbeits- und Be-

¹⁰ LAG Hamburg, Az.: 2 Sa 83/10; LAG Hamm, Az: 8Sa 778/10: anders urteilte das Arbeitsgericht Bielefeld. Mit Urteil vom 03.03.2010 hat das Arbeitsgericht in dem Verfahren 3 Ca. 2958/09 die Gewerkschaft ver.di zur Unterlassung von Streikmaßnahmen gegenüber der Evangelischen Kirche, dem Diakonischen Werk und einzelner Einrichtungen verurteilt, (Aufhebung durch LAG Hamm)

¹¹ Hermann Lührs, a.a.O., S. 15

zahlungsbedingungen der einzelnen Beschäftigten der tarifgebundenen Arbeitgeber entfallen, können bei den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden, abgesehen von wenigen Ausnahmen einzelarbeitsvertragliche Vereinbarungen getroffen werden, die zum Nachteil (selten zum Vorteil) der Arbeitnehmer von den AVR abweichen. Allerdings schreiben landeskirchliche Arbeitsrechtsregelungsgesetze den Dienstgebern die Anwendung der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich vor. Gleichzeitig ermöglichen diese wiederum abweichende Regelungen mit entsprechenden Öffnungsklauseln (sog. „Beliebigkeitsklauseln“).

5. *Durchsetzungsmacht kirchlicher Arbeitgeber hebt den Flächentarifvertrag aus und führt zur Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts*

Bis 2003 (Beginn der Verhandlungen über den TVöD) orientierten sich die Arbeitsrechtlichen Kommissionen materiell fast durchgängig an den Tarifergebnissen des öffentlichen Dienstes. Die Regelwerke der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände waren weitgehend dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) nachgebildet, so dass trotz der Vielfalt an Kommissionen Flächentarifverträge für den kirchlichen Bereich vorlagen. Seit der Abkopplung vom Tarifsystem des öffentlichen Bereichs ist im kirchlichen Bereich eine Zersplitterung, Ausdifferenzierung und Pluralisierung der arbeitsrechtlichen Grundlagen zu beobachten.

Die Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Jahr 2005 wurde von den kirchlichen Arbeitgebern nicht nachvollzogen und die Mitarbeitervertreter/-innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sahen keine Möglichkeit, die Übernahme des TVöD zu erzwingen.

Stattdessen empfahl die Kirchenkonferenz der EKD auf ihrer Sitzung am 30. Juni 2005 ein eigenständiges und einheitliches „Tarifsystem“ für die evangelische Kirche und das Diakonische Werk.

Sie reagierte damit auch auf die zunehmende Anzahl von Ausgründungen aus diakonischen Einrichtungen, mit dem Ziel, arbeitsrechtliche Standards auszuhebeln und im härter werdenden Wettbewerb Leistungen kostengünstiger anbieten zu können. Ferner folgte sie damit dem Drängen der Arbeitgebervertreter der Diakonie und ihres Verbandes VdDD, die sich für eine forcierte Abkehr von der bis dato starken Orientierung an den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes und für eigenständige Regelungen in der Diakonie stark machten. Mit flexibleren Arbeitszeiten, kürzeren Kündigungsfristen, abgesenkten Bezahlungsniveaus, Bezahlung nicht nach Qualifikation, sondern nach Tätigkeit, Bindung der Sonderzahlungen an ein positives Betriebsergebnis etc. sollten diakonische Arbeitgeber besser auf die geänderten Rahmenbedingungen im Sozialbereich eingehen können.

2007 wurde mit den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AVR DW EKD) ein neues Regelwerk für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in der Diakonie vorgelegt. Seit dem ist die Erosion der arbeitsrechtlichen Grundlagen im Bereich der Diakonie enorm vorangeschritten, denn den arbeitsrechtlichen Kommissionen der Diakonischen Werke der Landeskirchen obliegt die Entscheidung, die AVR DW EKD zu übernehmen, modifiziert anzuwenden, eine andere im Rahmen des 3. Weges zustande gekommene Regelung als Grundlage zu beschließen oder eigene Regelwerke zu entwickeln. Zurzeit finden daher im Bereich der Diakonie mehrere Dutzend Arbeitsvertragsrichtlinien Anwendung. Die als „neue Leitwährung“ vorgesehenen AVR DW EKD (neu) erfassen nur ca. 140.000 der 430.000 Beschäftigten in der Diakonie. Die Intention der EKD zur Etablierung eines neuen „Flächentarifvertrages“ in der Diakonie ist somit eindeutig fehlgeschlagen.

Für die Kirchen selbst wie auch die Verbände bedeutet dies, dass letztlich mit unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungssystemen auch die Einheit und Identität des kirchlichen Diens-

tes und der Verbände Frage gestellt wird. Ein Sachzwangsargument für die quasi unab-
weisbare Notwendigkeit der geschilderten Veränderungen der Arbeitsrechtregelungssysteme lässt sich jedoch kaum begründen, so Segbers:

„Unbestritten ist, dass die neuen Refinanzierungsbedingungen einen enormen finanziellen Druck auf die Soziale Arbeit ausüben. Doch dieser Druck erzwingt keinesfalls die Abkopplung von einem einheitlichen, für den ganzen Sozialsektor geltenden Tarif und auch nicht ein eigenes Arbeitsrecht. Wenn die Kirchen eigene Lösungen für das Arbeits- und Tarifrecht suchen, dann beschleunigen sie gerade die Auflösung jener einheitlichen Wettbewerbsbedingungen, deren Fehlen sie zur Begründung für eigene Wege anführen. Wer eigene Wege geht, ist nicht Opfer von auferlegten Zwängen, sondern betreibt als Subjekt selber eine tarifpolitische Deregulierung.“¹²

Die diakonischen Arbeitgeber setzten im Rahmen des 3. Weges eine Abkopplung der Arbeits- und Bezahlungsbedingungen der dort Beschäftigten vom öffentlichen Dienst und damit vom Branchenniveau durch.

6. *Der 3. Weg verschlechtert einige der Arbeitsbedingungen in der Diakonie – Beispiele aus den AVR DW EKD und anderen Arbeitsrechtsregelungen*

Die arbeitsvertraglichen Regelwerke der verschiedenen Diakonischen Werke sind komplexe, zahlreiche Einzeltatbestände detailliert umfassende Vereinbarungen. Wenn im Folgenden anhand einiger ausgewählter Beispiele auf materielle Veränderungen und Verschlechterungen eingegangen wird, muss dies notwendiger Weise plakativ und skizzenhaft bleiben.

Arbeitszeitflexibilisierung – Einsparungen bei der Überstundenbezahlung und Zuschlägen

Die neuen Regelungen bieten große Spielräume zulasten der Zeitsouveränität der Beschäftigten Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und gleichzeitig Zuschläge zu mindern.

Die Bandbreite der wöchentlichen Arbeitszeit schwankt in den verschiedenen AVR in der Diakonie zwischen 38,5 Std. (AVR-Konföderation Niedersachsen) und 40 Std. (z.B. AVR Diakonisches Werk Bayern). In den meisten Arbeitsvertragsrichtlinien liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wie im TVöD bei 39 Std. mit einem Ausgleichszeitraum von einem Jahr. In Krankenhäusern liegt die Arbeitszeit nach AVR DW EKD bei 39 Std., in öffentlichen und privaten Krankenhäusern (Konzerntarifverträge) bei 38,5 Std. Die längeren Arbeitszeiten sind inzwischen nicht nur Beschäftigten in den neuen Bundesländern vorbehalten. Gleichwohl ist dort die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel 1 - 1,5 Std. länger als im Westen.

Durch die Möglichkeit der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Std. (zweimal in der Woche sogar über 10 Std. – ohne zeitliche Begrenzung) wird ein flexiblerer Einsatz von Mitarbeiter/-innen entsprechend betrieblicher Belange durch die AVR DW EKD sichergestellt. Die AVR Württemberg lassen saisonbedingte Arbeitszeiten von bis zu 60 Wochenstunden zu. Auch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten schafft Flexibilisierungsmöglichkeiten von bis zu 200 Std. (AVR Bayern).

Die Bestimmungen sehen in der Regel vor, dass erst ab dem Überschreiten einer bestimmten Plusstundenzahl (AVR DW EKD 30 Std., AVR Bayern 25 Std.) die Überstundenvergütung gezahlt werden muss. Somit kann durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten der Anteil zuschlagspflichtiger Stunden gesenkt werden.

¹² Franz Segbers, Der „Dritte Weg“ der Kirchen, in: Dahme, Trube, Wohlfahrt (Hrsg), Arbeit in Sozialen Diensten, flexibel und schlecht bezahlt?, Soziale Arbeit Bd. 7, Baltmannsweiler 2007, S. 82

Eingruppierungssystematik

Die neue Eingruppierungssystematik bietet Arbeitgebern die Chance Qualifikationen und Kompetenzen von Mitarbeiter/-innen zu nutzen ohne sie zu bezahlen.

Bei der Gestaltung der neuen AVR kam es der Arbeitgeberseite wesentlich darauf an, auch die Eingruppierungssystematiken zu modifizieren. Sie stellen nun in der Regel ab auf (übertragene) Tätigkeiten oder Tätigkeitsfelder und den daraus sich ergebenden qualifikatorischen Anforderungen. Ausdrücklich wird betont, dass nicht die individuelle, formale Qualifikation der Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin von Bedeutung ist, sondern die aus der übertragenen Tätigkeit resultierenden Anforderungen. Sie setzen so auf eine Abkoppelung der Eingruppierung von den Formalqualifikationen der Mitarbeiter/-innen und eine strukturelle Abwertung der Qualitätsdimension bei der sozialen Dienstleistungserbringung. Die Nachrangigkeit der formalen individuellen Qualifikation gegenüber der zugewiesenen Tätigkeit und den dadurch erforderlichen Qualifikationsanforderungen versetzt die Arbeitgeberseite in die Lage – bei entsprechendem Stellenzuschnitt – auf vorhandene Qualifikationen zuzugreifen ohne sie zu bezahlen.

Einige zusammenfassende Erkenntnisse können hier nur andeuten, welche Probleme die neuen Eingruppierungssystematiken beinhalten – nicht zuletzt auch im Hinblick auf eine diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit. Es fällt auf, dass:

- gleiche Tätigkeitsmerkmale mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen verbunden sind,
- gleiche Begriffe unterschiedliche Anforderungen beschreiben,
- unbestimmte Rechtsbegriffe, die auch im alten Bundesangestelltentarifvertrag vorkamen, übernommen aber hinsichtlich ihrer Bedeutung nicht dargelegt werden,
- Formulierungen so allgemein gefasst sind, dass kaum vorstellbar ist, wie auf dieser Grundlage Eingruppierungen erfolgen sollen,
- gleiche Berufsbezeichnungen in unterschiedlichen Entgeltgruppen genannt sind, ohne dass die für die höhere bzw. niedrigere Gruppe erwarteten Anforderungen genannt sind,
- die Abgrenzung der heraushebenden Anforderungen nicht dargelegt wird und daher die Zuordnung willkürlich erscheint

Die Kritik, die bereits am BAT formuliert wurde¹³, gilt auch hier: Insbesondere die unbestimmten Begrifflichkeiten eröffnen Arbeitgebern größere Spielräume bei der Festlegung von Entgeltgruppen, ohne dass Entscheidungskriterien offen gelegt werden müssten. Es verwundert daher nicht, dass sich Widersprüche von Mitarbeitervertretungen gegen die Eingruppierung von Mitarbeiter/-innen häufen und die Schiedsstellen und Kirchengenichte sich zunehmend damit befassen müssen. Hinzu kommt das Problem der nicht vorhandenen rechtlichen Verbindlichkeit der Kirchengenichte für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Die Mitarbeitervertretungsgesetze kennen keine Sanktionsmöglichkeiten für den Fall der Nichtbeachtung der Entscheidungen der Kirchengenichte durch die Arbeitgeber. Berichte von Mitarbeitervertretungen nehmen zu, dass Arbeitgeber Entscheidungen ignorieren.

Entgelttabelle

Die neue Struktur der Bezahlung benachteiligt neu eingestellte Mitarbeiter/innen und solche mit langjähriger Tätigkeit. Finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten enden nach

¹³ Vgl. z.B. Barbara Degen in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ÖTV, Ein- und Höhergruppierungsrecht der Frauen am Beispiel des BAT/BAT Ost, Stuttgart 1996; Gertraude Krell / Andrea Hilla Carl / Anna Krehnke (2001): Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 2001.

acht Beschäftigungsjahren - es sei denn, eine höherwertige Tätigkeit wird übertragen.

Die neue Tabellenstruktur in den AVR DW EKD umfasst 13 Entgeltgruppen und drei Steigerungsstufen (im TVöD sind es 15 EG und sechs Stufen). Die Einarbeitungsstufe wird bei erstmaliger Übertragung einer Tätigkeit gezahlt und beträgt 95 % des Regelentgelts.

Bis zum Aufstieg in die Basisstufe von 100 % dauert es zwischen 6 und 24 Monate (TVöD 12 Monate). Die Verweildauer in der Basisstufe liegt zwischen 24 und 72 Monate. Danach erhalten Mitarbeiter/-innen die Erfahrungsstufe von 105 %, sie wird nach max. 8 Jahren Berufstätigkeit erreicht. (Endstufe im TVöD dagegen erst nach 15 Jahren.)

Wie auch im TVöD wurden alle Bewährungs-, Zeit- und Gruppenaufstiege gestrichen, so dass eine finanzielle Weiterentwicklung nach 8 Jahren Berufstätigkeit nur noch bei Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erfolgen kann.

Für die große Zahl von Altbeschäftigten wurden Besitzstandsregelungen erarbeitet, die den Status quo der Bezahlung sicherten. Für viele bedeutete dies die Zuordnung zur Erfahrungsstufe und damit eine finanzielle Weiterentwicklung nur noch auf Grundlage der ausgehandelten Entgelterhöhungen.

Ab dem 1.7.2007 neu eingestellte Mitarbeiter/innen werden nach der neuen Tabellenstruktur bezahlt. Statt 95 % des Regelentgelts erhalten sie jedoch nur 85 %. Dieser Betrag erhöht sich jährlich um 1,25 %, so dass während einer Übergangszeit von 8 Jahren der ausgewiesene Tabellenwert nach und nach in jährlichen Schritten erreicht wird. Ausgenommen von dieser Absenkung sind die drei unteren Entgeltgruppen.¹⁴

Die Vielzahl der AVR und deren Eingruppierungsregelungen machen einen Vergleich der Bezahlung gleicher Tätigkeiten außerordentlich schwierig, da kaum ermittelbar ist, ob es sich hinsichtlich der Anforderungen, der übertragenen Tätigkeiten und der Belastungen um gleichwertige Tätigkeiten handelt, auch wenn sie die gleiche Berufsbezeichnung tragen. Wenn trotzdem an einigen Beispielen die aktuellen Grundvergütungen von TVöD und AVR DW EKD verglichen werden, so kann dies nur als ein „Schlaglicht“ angesehen werden, wie weit die Spannbreite der Bezahlung in vergleichbaren Tätigkeitsfeldern reicht.

Die Tabellen und Grafiken in der Anlage verdeutlichen die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen den zu zahlenden Vergütungen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland. (Zur Methode des Tarifvergleichs sh. S. 13.)

Deutlich wird, der TVöD ist meist der materiell bessere Tarif. Es gibt allerdings Ausnahmen: z.B. für die Gruppe der Berufsanfänger/-innen, beispielsweise in der Krankenpflege, im Erziehungsdienst oder in der Sozialarbeit. Niedriger qualifizierte Beschäftigte erhalten schon beim Berufseinstieg weniger. Mit zunehmender Berufsdauer kehrt sich das Verhältnis in allen verglichenen Berufsgruppen um. Stets bleiben Beschäftigte hinter dem TVöD zurück.

Eine vergleichbare Tendenz zeigt sich auch bei der Bezahlung der Reinigungskräfte. (Nicht in den Tabellen und Grafiken abgebildet) Während der Diakonietarif in den ersten Jahren zwischen 10 € und 56 € mtl. über dem nach TVöD liegt, erhalten Reinigungskräfte in der Endstufe nach AVR DW EKD monatlich 392 € weniger als TVöD. Allerdings ist dieser Personenkreis häufig in größeren Unternehmen im Wege von Ausgliederungen in noch weitaus schlechtere Bezahlung „übergeleitet“ worden.

Kündigungsfristen befristeter Arbeitsverhältnisse

Während die Kündigungsfristen für „normale“ Arbeitsverhältnisse denen im TVöD entsprechen, zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Fristen zur Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse. Sie sind erheblich schneller zu beenden als im öffentlichen Dienst. Während

¹⁴ Die Absenkungsregelung für neu Eingestellte, die seit 1.7.2007 galt, wurde 2011 zurückgenommen.

dort bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 6 Monaten eine Frist von vier Wochen zum Monatsschluss und bei mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Monatsschluss besteht, sehen die AVR DW-EKD bei einer Beschäftigungszeit bis zu 6 Monaten: 2 Wochen zum Ende des Kalendertages, bei mehr als 6 Monaten: 1 Monat zum Monatsschluss vor. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bis zu zwei Jahren beträgt die Frist 6 Wochen zum Monatsschluss. Angesichts der Tatsache, dass neue Arbeitsverhältnisse in der Regel befristet abgeschlossen werden, haben Dienstgeber mit diesen Kündigungsfristen ein wirkungsvolles Instrument zur Steuerung ihres Mitarbeiterereinsatzes aber auch zur Disziplinierung von Mitarbeiter/-innen.

Öffnungsklauseln und Notfallregelungen

Den Anwendern der AVR DW EKD und an sie angelehnte Regelungen stehen verschiedene Möglichkeiten offen, um die zu zahlenden Entgelte und Arbeitszeiten an besondere betriebliche und wettbewerbliche Bedingungen flexibel anpassen zu können. Wirtschaftliche Probleme können damit zulasten der Beschäftigten in Angriff genommen werden. Im Extremfall müssen sie über ein Jahr lang auf die Auszahlung von 10 % ihrer Bezahlung warten. Das ist insbesondere für kleine Einkommensbezieher kaum machbar.

So ermöglicht § 17 der AVR DW EKD zur Sicherung der Leistungsangebote einer Einrichtung und der betrieblichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit auf Grundlage einer Dienstvereinbarung sowohl für eine gesamte Einrichtung wie auch für Einrichtungsteile Eingriffe in einem Gesamtvolumen von 6 %. Hierbei können Entgelte gesenkt oder die Arbeitszeit ohne entsprechenden Entgeltausgleich erhöht (bei einem Arbeitszeitkorridor von 38,5 Std. bis 42 Std. wöchentlich) oder die Arbeitszeit bei entsprechender Herabsetzung des Entgelts verkürzt werden. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 1 und 2 sind davon nicht betroffen. Eine „schwierige Wettbewerbssituation“ ist u.a. dann gegeben, wenn eine direkte Konkurrenz mit anderen Anbietern besteht, die nicht die AVR oder gleichwertige Arbeitsgrundlagen anwenden, d.h. in der Regel bei privat-gewerblichen Anbietern z.B. der ambulanten Pflege.

Ferner kann die Jahressonderzahlung bei einem negativen Betriebsergebnis gekürzt oder die zweite Auszahlungsrate im Juni ganz gestrichen werden (maximal bis zum Ausgleich des Verlustes).

Zur Abwendung einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage können die Personalkosten einer Einrichtung oder eines wirtschaftlich selbständigen Teils auf Grundlage einer Dienstvereinbarung abgesenkt werden. Eine Höchstgrenze ist dabei nicht vorgeschrieben. Zur Überwindung eines vorübergehenden Liquiditätsengpasses kann die Fälligkeit von Teilen der Bezüge bis zu einer Höhe von 10 % des Jahresentgelts jedes Mitarbeiters ohne Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission um bis zu zwölf Monate verschoben werden.

Voraussetzung für die Anwendung dieser Flexibilitätsmöglichkeiten ist die „Tariftreue“, d.h. die Einrichtung und alle ihr angeschlossenen Teile müssen Mitglied des Diakonischen Werkes sein und die AVR oder vergleichbare Regelungen anwenden sowie Leiharbeitnehmer nur zur kurzfristigen Überbrückung einer Personalengpasses beschäftigen.

7. *Mit dem 3. Weg sind Tariffucht und Sozialdumping durch Ausgründungen, Leiharbeit, Werkverträge nicht einzudämmen*

Trotz der massiven materiellen Veränderungen im System der AVR und trotz der Möglichkeiten betriebliche und wettbewerbliche Schwierigkeiten zulasten der Mitarbeiter/-innen zu lösen, dauert die „Tariffucht“ von Arbeitgebern aus den ARV der Diakonie wie auch der Caritas an.

So kritisierte der Vorsitzende des Berliner Diakonischen Rates, Konsistorialpräsident Ulrich Seelemann, bei der Tagung der Synode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-

schlesische Oberlausitz e.V. in Berlin im April 2011 „...(es) gebe Träger, die zum Teil „unter Verletzung ihrer verbandsrechtlichen Pflichten“ ein Arbeitsrecht anwenden und weiterentwickeln, „das streng einseitig nach Kassenlage festgelegt wird“ und den Grundzügen diakonischen Arbeitsrechts widerspreche. „Dazu gehören auch Entscheidungen von Trägern, Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission oder der Schlichtung einfach nicht umzusetzen“, sagte Seelemann.“¹⁵

Auch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertreter/-innen im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. beklagt, dass die „Abweichterliste“ derer, die nicht mehr AVR-Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO)-treu sind ständig wachse und nennt als ein Beispiel die Diakonie-Pflege Simeon gGmbH (ein Verbund von mehr als 50 Einrichtungen mit über 1000 Mitarbeiter/-innen in Berlin, die vor allem Pflegestationen und -heime, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen unterhält), die „rechtswidrig eine eigene Arbeitsrechtsregelung in Kraft gesetzt hat.“¹⁶

Solche Beispiele gibt es in allen Diakonischen Werken der verschiedenen Landeskirchen wie auch im Bereich der Caritas. Einen genauen Überblick über das Ausmaß haben die Vertreter der Diakonie nicht. Bislang gibt es keine systematischen empirischen, wissenschaftlichen Untersuchungen, die das gesamte Ausmaß des praktizierten Sozialdumpings belegen. Schätzungen über die Anzahl der durch Ausgründungen und Leiharbeit betroffenen Beschäftigten schwanken zwischen 35.000 und 75.000.¹⁷

In einer Befragung der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen gaben von 36 Einrichtungen, die geantwortet hatten 19 an, dass Ausgründungen vorgekommen seien, d.h. 52 % haben die Erfahrung gemacht. Die Gesamtzahl der Ausgründungen lag bei 57, d.h. viele Einrichtungen hatten mehrere Bereiche in sogenannte Servicegesellschaften ausgelagert. Dabei handelt es sich um Küche, Reinigung, Wäscherei, Fahrdienste, Werkstätten oder auch Zentralverwaltung, ambulante Pflege, Behindertenwerkstätten. Nur in wenigen Einzelfällen geben die Mitarbeitervertretungen an, dass in den ausgelagerten Gesellschaften kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung komme.

Auch der Bundesverband der Diakonie startete im Mai 2011 eine Befragungsaktion, um der genauen Anzahl und Bezahlung von Leiharbeiter/-innen, Werk- und Zeitverträgern auf die Spur zu kommen. Das Magazin „Wohlfahrt intern“ hat damit begonnen, bei diakonischen Mitarbeitervertretungen schriftlich zu erheben, welche Arbeitsrechtsregelungen bzw. Tarifverträge angewendet werden, um ein Tarifarchiv für die Sozialwirtschaft aufzubauen.

Denn zu vermuten ist, dass in zahlreichen gGmbH oder gAG, die insbesondere Servicemitarbeiter für Hauswirtschaft, Küche, Reinigung aber auch Pflege und Betreuung ausleihen nach den schlechtesten Tarifen, wie z.B. des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Gebäudereinigerhandwerks, nach Haustarifen oder aber nur noch auf Grundlage von einzelarbeitsvertraglichen Regelungen bezahlt wird. So ist vom zum Agaplesion-Konzern gehörenden Altenpflegeheim Haus Saalburg bekannt, dass hier nur die Heimleitung und die Pflegedienstleitung einen Arbeitsvertrag mit einem Diakonischen Träger haben; alle anderen Mitarbeiter/-innen sind von der privaten Servicefirma Markus Diakonie Service und Wohnen auf Grundlage individueller Arbeitsverträge angestellt. Beschäftigte in der Hauswirtschaft werden z.B. nach Gebäudereinigertarif bezahlt. Zwar trägt die Servicegesellschaft noch die Diakonie im Namen – das ist aber die einzige Verbindung.

¹⁵ zitiert nach: www.diakonie.de/news-187-arbeitsrecht-diakonie-kritisiert-eigene-traeger-7855.htm

¹⁶ Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen – Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, AGMV-Newsletter 10/2011

¹⁷ Die Zahl von 35.000 oder acht Prozent der Arbeitsverhältnisse nannte der Ratsvorsitzende der EKD in einer Sendung mit Anne Will; der Sprecher der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen spricht von 75.000 Betroffenen.

Zusammenfassend kann man mit Segbers feststellen:

„Sie (die kirchlichen Arbeitgeber, A.St.) haben also nicht die Absicht, die Rahmenbedingungen des staatlich initiierten Wettbewerbs zu gestalten, sondern reichen die unternehmerischen Risiken des Wettbewerbs an die Beschäftigten weiter und nehmen dafür die rechtlich zugestandene kircheneigene Regelungsautonomie des dritten Weges in Anspruch. Aus dem dritten Weg...wird ein Instrument zur Deregulierung und zum Wettbewerb, das Druck auf die Beschäftigungsbedingungen auslöst.“¹⁸

Anlagen:

Tabellenvergleiche und Grafiken

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonisches Werk EKD.

Methode des Tarifvergleichs

Es gibt viele Arten, Tarifeinkommen zu vergleichen. Je nach Interessenlage und Ziel der Darstellung kommt es zu verschiedensten Ansätzen. Entscheidend ist, dass die Grundannahmen und die Methode transparent gemacht werden. Hier wird die Tarifvergleichsmethode des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung (WSI) verwendet. Diese ist in der Fachwelt die Standardmethode. Sie ist transparent und leicht zu überprüfen.

Bei der WSI-Methode wird die Endstufe monatlichen Vergütung (nach langer Betriebszugehörigkeit) verglichen; Sonderleistungen wie z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Zuschläge für Arbeiterschwerenisse oder Familiensituation, Besitzstandsregelungen und Ähnliches werden in den Vergleich nicht einbezogen, auch die wöchentliche Arbeitszeit bleibt unberücksichtigt. Um die Unterschiede der Eingangsvergütungen ebenfalls zu erfassen - sie werden von den Vertretern des VdDD stets in den Vordergrund gestellt - sind hier die Vergütungen im gesamten Zeitverlauf, nicht allein die Endstufe, dargestellt.

¹⁸ Segbers, a.a.O. S. 82