

sylvia bühler  
jens schubert  
berno schuckart-witsch (hrsg.)

# zwischen konkurrenz und kreuz



**kommt bei diakonie & caritas  
das soziale unter die räder?**

sylvia bühler / jens schubert /  
berno schuckart-witsch (hrsg.)  
zwischen konkurrenz und kreuz

*Bernhard Baumann-Czichon*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen, Herausgeber und verantwortlicher Redakteur »Arbeitsrecht und Kirche«.

*Sylvia Bühler*, ver.di-Bundesvorstand, Leiterin Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

*Georg Cravillon* arbeitet seit 1972 in der Diakonie Hannover. Er war Vorsitzender der gemeinsamen Mitarbeitervertretung (MAV) der Diakonischen Dienste Hannover (DDH) und ist Mitglied der ver.di-Tarifkommission für die Diakonie Niedersachsen.

*Annette Klausing*, Gewerkschaftssekretärin, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

*Prof. Dr. Hartmut Kreß*, Professor für Ethik in der Universität Bonn, Evang.-Theol. Fakultät, Abt. Sozialethik. Schwerpunkte: Grundlagenfragen der Ethik, Ethik der Rechtsordnung, Medizinethik.

*Dr. Hermann Lührs*, Vorsitzender der MAV im Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD.

*Manfred Quentel*, Gesamtausschuss der MAVen in der Diakonie Mitteldeutschland, Mitglied der Sprechergruppe Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich.

*Dr. Arnold Rekitke*, Gewerkschaftssekretär, ver.di Landesbezirk Hamburg, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

*Erhard Schleitzer*, ehem. AG-MAV Vorsitzender Diakonie Hessen Nassau, Sprecher ver.di Bundesfachkommission Kirchen.

*Prof. Dr. Jens M. Schubert*, ver.di Bundesverwaltung, Leiter Bereich Recht/Rechtspolitik, apl. Professor für Arbeitsrecht und Europäisches Recht, Leuphana Universität Lüneburg.

*Berno Schuckart-Witsch*, Gewerkschaftssekretär, ver.di Bundesverwaltung, zuständig für die Kirchen im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

**Sylvia Bühler/Jens Schubert/  
Berno Schuckart-Witsch (Hrsg.)**

## **Zwischen Konkurrenz und Kreuz**

**Kommt bei Diakonie und Caritas  
das Soziale unter die Räder?**

**Eine Flugschrift**

**VSA: Verlag Hamburg**

[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)

[www.gesundheit-soziales.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de)

[www.streikrecht-ist-grundrecht.de](http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de)

### *Ausgewählte Abkürzungen*

|        |  |
|--------|--|
| AEntG  | Arbeitnehmerentsendegesetz                                       |
| ARK    | Arbeitsrechtliche Kommission                                     |
| AVE    | Allgemeinverbindlicherklärung                                    |
| AVR    | Arbeitsvertragsrichtlinien                                       |
| BAG    | Bundesarbeitsgericht   |
| BAT    | Bundes-Angestelltentarifvertrag                                  |
| BVerfG | Bundesverfassungsgericht   |
| DW     | Diakonisches Werk  |
| EKD    | Evangelische Kirche Deutschlands                                 |
| GAMAV  | Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen                      |
| KDAVO  | Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung                     |
| KODA   | Kommissionen zur Ordnung des Diözesanen<br>Arbeitsvertragsrechts |
| KTD    | Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie                                |
| MAV    | Mitarbeitervertretungen  |
| TASG   | Tarifautonomiestärkungsgesetz                                    |
| TVG    | Tarifvertragsgesetz  |
| TVöD   | Tarifvertrag öffentlicher Dienst                                 |
| VdDD   | Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands                    |
| VKA    | Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände                   |
| VKM    | Verband kirchlicher Mitarbeiter                                  |

© VSA: Verlag 2015, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Umschlagabbildung unter Verwendung einer Karikatur von Jacques Tilly  
([www.grossplastiken.de](http://www.grossplastiken.de))

Druck- und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH

ISBN 978-3-89965-649-7

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| <b>Vorwort</b> .....  | 7  |
| von Sylvia Bühler, Jens Schubert und Berno Schuckart-Witsch   |    |
| <b>Gemeinsam für eine gerechtere Gesellschaft</b> .....   | 9  |
| Es ist genug für alle da – von Sylvia Bühler  |    |
| <b>Diakonie und Caritas: Opfer wie Täter im Sozialmarkt</b> .....   | 18 |
| von Berno Schuckart-Witsch und Erhard Schleitzer  |    |
| <b>»Damit wir klug werden«</b> .....  | 29 |
| Der Tarifvertrag als kluge Antwort bei der Bekämpfung sozialer Verwerfungen auf dem Markt für soziale Dienstleistungen – von Jens M. Schubert |    |
| <b>Der lange Weg zum Tarifvertrag</b> .....   | 41 |
| Ein Gespräch von Daniel Behruzi mit Georg Cravillon   |    |
| <b>Das Beste im Norden – zum ersten:<br/>Tarifverträge – geht doch! Das Beispiel Hamburg</b> .....  | 50 |
| von Arnold Rekitke  |    |
| <b>Das Beste im Norden – zum zweiten:<br/>Es geht weiter – auch in Niedersachsen</b> .....  | 55 |
| von Annette Klausling   |    |
| <b>Streikrecht ist ein Grundrecht</b> .....   | 57 |
| <b>Dienstgemeinschaft oder Dienstherrschaft?</b> .....  | 59 |
| Der Problemstau im kirchlichen Arbeitsrecht<br>von Hartmut Krefß  |    |
| <b>Kurze Geschichte des Dritten Wegs</b> .....  | 69 |
| von Erhard Schleitzer   |    |

**Nicht originell, aber lehrreich:  
Materielle Parität in der ARK der EKD** ..... 84  
von Hermann Lührs

**Zehn Jahre Absenkungen im Arbeitsrecht –  
zehn Jahre keine Ruhe** ..... 88  
Die Diakonie Hessen – von Erhard Schleitzer

**Der Dritte Weg – die Sackgasse in Mitteldeutschland** ..... 101  
von Manfred Quentel

**KODA sperrt Gewerkschaften weiter aus** ..... 109  
Arbeitsrechtsregelung in der katholischen Kirche  
von Bernhard Baumann-Czichon

## **Dokumente**

**Fünf Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft** ..... 112  
von Diakonie Deutschland, ver.di, Hans-Böckler-Stiftung  
und der Evangelischen Kirche

**Für eine faire und gerechte Arbeitsrechtssetzung  
Für angemessene Löhne und Gehälter  
Für Tarifverträge in der Diakonie** ..... 115  
von der Buko agmav + ga

**Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der  
Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen** ..... 117  
von Diakonie in Niedersachsen | Konföderation |  
Marburger Bund, Landesverband Niedersachsen |  
ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

## Vorwort

von Sylvia Bühler, Jens Schubert und Berno Schuckart-Witsch

Das Soziale kommt angesichts des verschärften Wettbewerbs auch in der Diakonie und Caritas immer mehr unter die Räder. Seit den 1990er Jahren wird das Gesundheits- und Sozialwesen mit der Ökonomisierung verstärkt Wettbewerbsmechanismen ausgesetzt, Privatisierungen sozialer Dienste sind seitdem üblich. Die Folgen für Beschäftigte und NutzerInnen sozialer Dienstleistungen sind katastrophal. Personalnot und schlechte Arbeitsbedingungen kennzeichnen den Arbeitsalltag. Die Wohlfahrtsverbände können ihre Qualitätsversprechen nur noch mühsam erfüllen.

Die Betriebe und großen Unternehmen der Caritas und Diakonie waren und sind dabei, Anpassungsstrategien zu den politisch gewollten Wettbewerbsmechanismen zu entwickeln. Die These lautet: Diakonie und Caritas sind auf dem Sozialmarkt angekommen. So formuliert der Verband diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD) u.a. auf seiner Internetseite: »Zu den Realitäten des Sozialmarktes passen die in der Diakonie geltenden, an den öffentlichen Dienst angelehnten Tarife nicht mehr. Die Ausgaben des Sozialstaates sollen wieder mit den Einnahmen korrespondieren... Die Ausgabensteigerungen sind unter Kontrolle zu bringen, anders ist der Sozialstaat nicht überlebensfähig.«

In den beiden großen christlichen Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas existieren zudem nach wie vor Arbeitnehmerrechte, die im Vergleich zum allgemeingültigen weltlichen Arbeitsrecht nur als rückständig zu bezeichnen sind. Die überwiegende Verweigerung von Tarifverträgen einschließlich des Streikrechts durch die christlichen Kirchen bildet hierfür einen Kulminationspunkt.

Allerdings nimmt die Diskussion um Alternativen und Auswege aus der Misere Fahrt auf. Die Unterbietungskonkurrenz kann gestoppt werden – zum Beispiel durch allgemeinverbindliche Tarifverträge. Sie können ein Mittel sein, Lohnkonkurrenz zu begrenzen. Bündnisse zu sozialpolitischen Themen arbeiten bereits



und formulieren Auswege und Perspektiven. Es bestehen also keine Erkenntnis-, sondern in erster Linie Umsetzungsprobleme.<sup>1</sup>

»Viele der Beschäftigten finden es schlimm, dass Gesundheit, Erziehung und Pflege zu einer Ware verkommen sind.« Eine Mitarbeitervertreterin brachte es auf einer bundesweiten Tagung im November 2014 unter großem Beifall auf den Punkt: »Jesus hat die Markthändler damals aus dem Tempel gejagt – das erwarte ich auch von Diakonie und Caritas heute.«

Es wird höchste Zeit, dass die Kirchen in Deutschland ihre Glaubwürdigkeitslücke schließen und in ihren Wirtschaftsunternehmen zumindest jene Standards zulassen, die in weltlichen Betrieben rechtlich verbindlich sind.

Diese Flugschrift will dazu beitragen, nicht nur Probleme zu erkennen; sie will auch zum Handeln ermutigen. Ganz herzlich zu danken ist allen AutorInnen, die zum Gelingen der Flugschrift beigetragen haben. Stellvertretend für alle ist hier Erhard Schleitzer zu nennen, langjähriger Sprecher der ver.di Bundesfachkommission Kirche und Mitarbeitervertreter in Hessen.

---

<sup>1</sup> Siehe hierzu die Fünf Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft im Anhang, S. 112-114.

# **Gemeinsam für eine gerechtere Gesellschaft**

## **Es ist genug für alle da**

von Sylvia Bühler

Krankenschwestern können aufgrund der Personalnot die Versorgung der Patienten nicht gewährleisten. Sozialarbeiter mit prekärer Beschäftigung sollen arbeitslosen Jugendlichen eine Perspektive geben. Die Hilfe pflegebedürftiger Menschen wird in viel zu knapp bemessenen Minuten berechnet. Das aktuelle Netto-Rentenniveau bedeutet schon heute für viele RentnerInnen Altersarmut und soll noch weiter sinken. 15,7% der unter 15-Jährigen in Deutschland sind arm und auf Hartz IV angewiesen, besonders betroffen sind Kinder von Alleinerziehenden. Im Sozialstaat läuft einiges schief. So haben es sich die Mütter und Väter des Grundgesetzes bestimmt nicht vorgestellt, als sie das Sozialstaatsprinzip als ein rechtsverbindliches Staatsziel in der Verfassung verankert haben.

Es wäre genug für alle da, wenn es eine gerechte Steuerpolitik gäbe und die starken Schultern mehr tragen würden als die schwachen. Wenn sich Unternehmen und Reiche nicht aus der Verantwortung für das Gemeinwohl stehlen würden. Die Steuerreformen seit 1998 haben systematisch Reiche und Unternehmen entlastet und zu Einnahmeausfällen von etwa 50 Mrd. Euro jährlich geführt. Die Erbschaftssteuer ist in ihrer heutigen Form sogar verfassungswidrig, weil sie völlig übermäßig und unbegründet Steuerbefreiung für Erben von Unternehmen und großen Aktienpaketen vorsieht. Internationale Konzerne, die in Deutschland viel Geld verdienen, verschieben ihre Milliarden Gewinne an den Finanzämtern vorbei in Steueroasen. Eigentlich soll der Mensch im Mittelpunkt der Politik stehen. Tatsächlich wurde der Sozialstaat seit den 1990er Jahren radikal um- bzw. abgebaut. Er galt als Wachstumsbremse und war im internationalen Standortwettbewerb hinderlich. Die Sozialstaatsreformen unterlagen immer stärker einer Markt- und Wettbewerbsorientierung. Sozialpolitik wurde zunehmend zum Bestandteil der Wirtschaftspolitik. Soziale Arbeit und Gesundheitsversorgung mussten sich nun selbst tragen bzw. sollten sogar

Gewinne erwirtschaften. Das Gesundheitswesen ist heute ein expandierender Wirtschaftszweig. Die Quote privater, gewinnorientierter Krankenhäuser in Deutschland ist höher als in den USA.

### **Ein starkes Bündnis**

Um die Fehlentwicklungen im Gesundheits- und Sozialwesen zu stoppen und die Marktorientierung zurückzudrängen, braucht es ein starkes Bündnis. Den Wohlfahrtsverbänden kommt hier eine besondere Verantwortung zu. Schließlich genießen sie gegenüber anderen Anbietern eine Reihe von Privilegien. Wenn sie mit ihrem sozialetischen Selbstverständnis ernst genommen werden und Anwalt der Schwachen der Gesellschaft sein wollen, müssen sie gegen die Ökonomisierung des Sozialen aufbegehren.

ExpertInnen von ver.di, der Diakonie Deutschland, der Hans Böckler Stiftung und der Evangelischen Kirche in Deutschland haben sich 2014 in einer Veranstaltungsreihe unter dem Titel »Die Rückkehr des Sozialen in die Politik?« zu den Themenfeldern Armut, Jugend, Gesundheit, Pflege und Inklusion in Workshops über die gegenwärtige soziale Lage in Deutschland sowie sozialpolitische Herausforderungen für die Zukunft ausgetauscht. Problemlagen wurden identifiziert, Gestaltungsaufgaben für einen zukunftsfähigen Sozialstaat benannt und konkrete sozialpolitische Forderungen aufgestellt. Das erarbeitete Thesenpapier (s. S. 112-114) wurde Anfang März 2015 im Rahmen einer gemeinsamen Veranstaltung unter Anwesenheit der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, der Öffentlichkeit vorgestellt. Die fünf Kernaussagen sind:

1. Ein starker Sozialstaat ist die Voraussetzung für eine gerechte Gesellschaft.
2. Ein qualitativ hochwertiger Ausbau gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen benötigt ausreichende Ressourcen.
3. Die Strukturen des Sozialstaats müssen stärker an den gemeinsamen Interessen von Menschen mit Begleitungs- und Unterstützungsbedarf und Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ausgerichtet werden.
4. Eine inklusive Gesellschaft benötigt besser koordinierte und lokal zugängliche Strukturen und Rahmenbedingungen.

5. Eine gelingende Gesellschaft und ein intaktes Gemeinwesen erfordern eine Reduzierung sozialer Ungleichheit.

Es gibt eine breite inhaltliche Übereinstimmung zwischen ver.di und Diakonie bzw. Evangelischer Kirche. Vor dem Hintergrund der Kontroversen zum kirchlichen Arbeitsrecht und zur Sonderstellung der Beschäftigten, die bei konfessionellen Trägern arbeiten, ist dies alles andere als selbstverständlich. Darauf gilt es im Interesse der hilfebedürftigen Menschen und der Beschäftigten aufzubauen.

### **Zwischen kirchlicher Selbstbestimmung und individuellen Menschenrechten**

Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas sind neben dem Staat der größte Arbeitgeber. Im Rahmen der Subsidiarität übernehmen sie mit den Wohlfahrtsverbänden Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt, Parität und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden staatliche Aufgaben der Daseinsvorsorge. Zurückzuführen ist diese Sonderstellung auf die Entwicklung zu Beginn der Weimarer Republik. Die Wohlfahrtsverbände erhalten entsprechende öffentliche Mittel, ihr Eigenanteil ist marginal. In einigen Regionen ist es schwer, Arbeit zu finden, wenn man einen Gesundheits- oder Sozialberuf hat und nicht einer der beiden christlichen Religionen angehört. In Nordrhein-Westfalen zum Beispiel sind rd. 70% der Krankenhäuser in konfessioneller Trägerschaft. Hier will ein Kirchenaustritt gut überlegt sein. Nicht aus Überzeugung, sondern aus arbeitsmarktpolitischen Kalkül müssen ArbeitnehmerInnen Mitglied der Kirche bleiben. Vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden oder – wie in der Altenpflege – bereits akuten Fachkräftemangels ist diese »Zugangshürde« für eine berufliche Entscheidung im Sozialbereich kaum zu verantworten. Vor allem in der katholischen Kirche und bei der Caritas werden immer wieder Fälle bekannt, bei denen Beschäftigten, die die offiziellen katholischen Moralvorstellungen nicht einhalten, gekündigt wird: sei es, dass jemand nach einer Scheidung mit einem neuen Partner zusammenlebt oder sich offen zur Homosexualität bekennt. Wohl auch vor dem Hintergrund, dass diese Diskriminierung gesellschaftlich immer mehr unter Druck geraten ist, hat die Bischofskonferenz im Mai 2015 eine leider noch immer sehr zurückhaltende Kurs-

korrektur bei den Loyalitätsverpflichtungen vorgenommen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat den Umgang deutscher Gerichte mit Streitfällen, die das kirchliche Arbeitsrecht betreffen, kritisiert. Das Verhältnis zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und den individuellen Menschenrechten der Beschäftigten und Bewerber müsse neu austariert werden. Andernfalls würden die Religionsgemeinschaften faktisch selbst die Grenzen bestimmen, innerhalb derer sich ein Gericht bei der Ausübung von Schutzpflichten bewegen könne. Damit argumentiert das Deutsche Institut für Menschenrechte ähnlich wie ver.di. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche muss dort enden, wo das Recht anderer, nämlich das von ArbeitnehmerInnen, beschnitten wird.

### **Tariflandschaft**

Durch die Liberalisierung der Dienste bekommen die traditionellen Verbände Konkurrenz durch private Anbieter. Mit Einführung der Pflegeversicherung wurde 1994 ein erster Wohlfahrtsbereich für kommerzielle Wettbewerber geöffnet. Statt gemeinsam den ruinösen wirtschaftlichen Wettbewerb im Sozialbereich anzuprangern, haben die Verbände in den letzten 20 Jahren die Instrumente der Unternehmensführung privater Unternehmen und Konzerne übernommen, ohne Rücksicht auf ihr postuliertes Selbstverständnis. Trotzdem halten Caritas und Diakonie an ihren Sonderrechten, die der Staat den Kirchen gewährt, fest. Sie verweigern ihren Beschäftigten die echte Mitbestimmung und wollen mit ver.di keine Tarifverträge abschließen. Ihrem Anspruch an die Dienstgemeinschaft werden sie schon lange nicht mehr gerecht. Ganze Arbeitsbereiche, allen voran Reinigung, Küche und Hauswirtschaft, wurden in eigene Gesellschaften ausgegliedert, um sie in billigere Tarife zu überführen. Plötzlich gehörten ganze Berufsgruppen nicht mehr unmittelbar zur christlichen Dienstgemeinschaft. Außerdem werden Leiharbeiter beschäftigt und betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Dass es auch bei konfessionellen Verbänden einen Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgebern gibt, wurde spätestens damit offensichtlich.

Waren die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bis Anfang des neuen Jahrtausends noch prägend für die Arbeitsbedingungen

bei Diakonie und Caritas, wurde im Dritten Weg, bei den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, zunehmend davon abgewichen. Damit haben die großen konfessionellen Träger den Wettbewerb mit angeheizt, statt ihn einzudämmen. Die Tariflandschaft der Branche ist zwischenzeitlich völlig zersplittert. Einen Arbeitgeberverband auf der Bundesebene, mit dem ver.di, die zuständige Gewerkschaft für das Gesundheits- und Sozialwesen, einen Branchenvertrag abschließen könnte, gibt es bis heute nicht. Stattdessen haben alle Träger versucht, sich im politisch verordneten Wettbewerb irgendwie einen Vorteil zu verschaffen. Auf Kosten der Beschäftigten, durch geringere Löhne, längere Arbeitszeiten und Abbau von Personal.

Besonders dramatisch ist die Lage in der Altenpflege. Die traurige Bilanz nach 20 Jahren Pflegemarkt: freier Fall der Löhne. Heute erhalten Altenpflegefachkräfte, die Vollzeit arbeiten, in den östlichen Bundesländern im Mittel ein monatliches Bruttoentgelt von 1.945 Euro, d.h. die Hälfte der Beschäftigten verdient sogar noch weniger. Im Westen beträgt das Bruttoentgelt im Mittel 2.568 Euro. Ein großer Teil der heute in der Altenpflege beschäftigten ArbeitnehmerInnen wird regelrecht ausgebeutet, ihre Altersarmut ist vorprogrammiert. Verschärfend kommt hinzu, dass viele von ihnen Teilzeit arbeiten müssen, weil keine Vollzeitstellen angeboten werden. Die Zahl pflegebedürftiger Menschen nimmt in Deutschland kontinuierlich zu. Wenn sich nichts ändert, werden nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit bereits in 15 Jahren in der Altenpflege 140.000 Fachkräfte fehlen. Dass zum Nachwuchsmangel, bedingt durch die demografische Entwicklung, auch noch Abschreckung vor dem Beruf hinzukommt, kann sich unsere Gesellschaft schlicht nicht leisten. Schlechtes Einkommen und zu wenig Personal machen jungen Leuten keine Lust auf Altenpflege. Es braucht wirkungsvolle Maßnahmen, um die Attraktivität zu steigern. Der viel zu niedrige Pflege-Mindestlohn schützt tarifgebundene Träger nicht davor, im Wettbewerb unter Druck zu kommen. Deshalb will ver.di erreichen, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag die schlimmsten Folgen des wirtschaftlichen Wettbewerbs eindämmt. Er soll bewirken, was üblicherweise durch einen klassischen Branchentarifvertrag erreicht wird, dass nämlich der Wettbewerb nicht auf Kosten der abhängig Beschäftigten ausgetragen wird. Nach ei-

ner Änderung des Tarifvertragsgesetzes kann ein Tarifvertrag nun für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt und den Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen entgegengewirkt werden soll. Wesentlich erleichtert würde dieser Weg, wenn Caritas und Diakonie ihre kritische Haltung aufgeben und einen Tarifvertrag abschließen würden. Neben den kommerziellen sind sie die größten Anbieter auf dem Pflegemarkt. Auch die Politik hat zwischenzeitlich verstanden, dass es der Wettbewerb nicht richten wird. Nun gilt es, gemeinsam und entschlossen nach Lösungen zu suchen. Im Interesse der Beschäftigten, aber auch im Interesse der Pflegebedürftigen, denn mit Armutslöhnen ist keine qualitativ gute Versorgung zu gewährleisten.

### **Aufwertung der sozialen Arbeit**

Damit auch künftig noch genügend junge Menschen gefunden werden, die sich für soziale Berufe entscheiden, muss die Arbeit mit und für Menschen aufgewertet werden, im gesellschaftlichen Ansehen und ganz konkret bei der Bezahlung. ver.di fordert, dass qualifizierte Pflegekräfte im Krankenhaus und in der Altenpflege mindestens 3.000 Euro verdienen müssen. Das ist in einer klassischen Lohnrunde nicht zu schaffen. Bei den seit Mai 2014 laufenden Verhandlungen über eine Entgeltordnung für Gesundheitsberufe mit der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) fordert ver.di eine deutliche materielle Aufwertung. Die große Verantwortung und die hohe Belastung, körperlich und emotional, rechtfertigen das. Die Arbeitgeber lehnen dies kategorisch ab. Die Entgeltordnung ist nicht gekündigt, deshalb sind Streiks für diese Forderung noch nicht möglich.

Anders sieht es im Sozial- und Erziehungsdienst aus, hier ist die Entgeltordnung gekündigt. ver.di will auch für diese Berufe eine deutlich bessere Eingruppierung durchsetzen. Im Schnitt sollen die Einkommen um zehn Prozent steigen. Da die öffentlichen Arbeitgeber das ablehnen, steht ab Mitte Mai 2015 eine große Tarifausinandersetzung an. ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und HeilpädagogInnen wollen endlich entsprechend ihrer Leistung, ihrer Qualifikation und ihrer großen Verantwortung vergütet werden. Die Beschäftigten der Wohlfahrtsverbände sind aufgerufen, sich an

der Aufwertungskampagne zu beteiligen. Es geht um eine bessere Bezahlung im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt, unabhängig von der Trägerschaft. Schließlich sind die meisten Kindertagesstätten konfessionell. Aber auch bei Jugendzentren, Behinderteneinrichtungen und Heimen für Kinder und Jugendliche sind die Kirchen stark vertreten. Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände können nicht abseits stehen und von der Zuschauerbank den Konflikt im öffentlichen Dienst beobachten.

Wem es ernst ist mit der Aufwertung sozialer Arbeit, der/die muss sich einbringen. Die meisten kirchlichen MitarbeiterInnen konnten sich bisher darauf verlassen, dass es andere für sie richten. Tatsächlich mussten sie sich bisher nur im Ausnahmefall aktiv für höhere Löhne einsetzen. Der Tarifstreit wird im öffentlichen Dienst ausgetragen und wenn es gut geht, übernehmen Caritas und Diakonie dessen Abschlüsse, ggf. mit Abweichungen. Ein solches System ist für Kirchenbeschäftigte komfortabel, fair ist es gegenüber den KollegInnen im öffentlichen Dienst nicht. Bei der Aufwertung der Sozialen und Gesundheitsberufe braucht es eine starke gemeinsame Bewegung aller Beschäftigten, unabhängig davon, wer ihr Arbeitgeber ist. Es geht dabei um etwas sehr Grundsätzliches: Die Arbeit mit und für Menschen muss besser bezahlt werden. Die materielle Aufwertung klassischer Frauenberufe ist überfällig, sie ist auch ein Akt der Emanzipation.

ver.di verhandelt nicht nur Tarifverträge, sondern setzt sich auch politisch für bessere Rahmenbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen ein, für mehr Personal und eine entsprechende Finanzierung. In den Krankenhäusern wurde seit Einführung der diagnosebezogenen Fallgruppen (DRGs) erheblich Personal abgebaut. Nach einer Untersuchung von ver.di fehlen in den Kliniken 162.000 Stellen, davon 70.000 allein in der Pflege. Die Pflegestellen müssten um 20% aufgestockt werden. In einem bundesweiten Nachtdienst-Check war ver.di Anfang März 2015 mit rd. 700 haupt- und ehrenamtlichen KollegInnen in 237 Krankenhäusern unterwegs, auch in kirchlichen, und hat dort mit Beschäftigten gesprochen. Das Ergebnis ist erschreckend: Auf 57% der aufgesuchten Stationen arbeitete eine Fachkraft alleine. In 56% der Fälle konnten nicht alle erforderlichen Leistungen bei der Versorgung erbracht werden. Über



gefährliche Situationen in den zurückliegenden Wochen wussten 59% zu berichten, 75% der Befragten konnten keine gesetzlich vorgeschriebene Pause nehmen. In vielen Kliniken herrscht pure Not, gefährlich für PatientInnen und gesundheitsschädlich für Beschäftigte. Der Markt wird es nicht richten, gerade die privaten Gesundheitskonzerne sind an hohen Gewinnen interessiert, nicht an höheren Personalkosten. Deshalb fordert ver.di eine gesetzliche Personalbemessung. Die Politik ist in der Verantwortung, damit es genug Personal in den Krankenhäusern gibt und Menschen nicht unnötig lange Schmerzen aushalten oder mehrere Stunden in ihren Ausscheidungen liegen müssen. Dass die Sterblichkeitsquote steigt, wenn Personal fehlt, zeigen Studien aus dem Ausland. In Deutschland wollte bisher niemand einen solchen Zusammenhang erforschen. Im Zuge der Krankenhausreform 2015 braucht es eine deutliche Aufstockung des Personals. Das Miniprogramm zur Einstellung zusätzlicher Pflegekräfte, das Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe auflegen will, bringt 2016 rechnerisch eine Stelle mehr pro Klinik. Das kommt bei den Beschäftigten nicht gut an. Es scheint, als habe die Politik noch nicht verstanden, wie ernst die Lage ist. Es geht um die Sicherheit von PatientInnen und um die Attraktivität der Berufe im Gesundheitswesen. Auch künftig ist die Gesellschaft darauf angewiesen, dass sich junge Leute für die Pflege und andere Gesundheitsberufe entscheiden.

### **Zeit zum Handeln**

Für die großen Auseinandersetzungen im Gesundheits- und Sozialwesen, für Aufwertung und für mehr Personal, braucht es die Unterstützung der Beschäftigten bei Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden. Es gibt keine gewerkschaftliche Tradition bei Caritas und Diakonie. Die Zeit ist reif für eine Normalisierung der Beziehung zwischen Gewerkschaft und den Kirchen. Zunehmend wird es selbstverständlich, bei ver.di einzutreten und aktiv zu werden.

Um der privatwirtschaftlichen Konkurrenz etwas entgegenzusetzen, ist es höchste Zeit zum Handeln. Die Wohlfahrtsverbände, allen voran Diakonie und Caritas, müssen sich von marktorientierten Konzernen deutlich abheben, nur dann haben sie es verdient, dass ihre sozialetisch begründeten Privilegien bewahrt werden.

Wenn Kirchen glaubwürdig sein wollen, können sie nicht nur in Denkschriften die Mitbestimmung loben, sondern müssen sie auch in den eigenen Betrieben und Einrichtungen gelten lassen und leben. Es war überfällig, dass das Bundesarbeitsgericht 2012 im Urteil zum Streikrecht klargestellt hat, dass Gewerkschaften ein Zugangsrecht in kirchliche Betriebe und Einrichtungen haben. Nicht akzeptiert werden kann, dass ArbeitnehmerInnen bei den Kirchen weiterhin das Grundrecht auf Streik vorenthalten wird. Deshalb hat ver.di zu dieser Frage das Bundesverfassungsgericht angerufen.

Die Kirchen täten gut daran, das Heft des Handelns in die Hand zu nehmen. Auch unter dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel ist es ein guter Zeitpunkt, den ArbeitnehmerInnen endlich die gleichen Rechte zu gewähren wie Beschäftigten in weltlichen Unternehmen. Die Diakonie in Niedersachsen hat die Chance ergriffen und mit ver.di 2014 einen Tarifvertrag abgeschlossen. Andere kirchliche Träger sind aufgefordert, nachzuziehen. Die Kirchen haben eine große Verantwortung für die Entwicklung der Branche insgesamt, der müssen sie sich stellen. Vorbehalte gegen Tarifverträge sind durch nichts gerechtfertigt. Auch wenn ver.di auf das Streikrecht nicht verzichten wird, sind Streiks nicht das Ziel. Streiks sind kein Selbstzweck, sondern immer nur Mittel zum Zweck.

Es macht Hoffnung, dass es in sozialpolitischen Fragen große Übereinstimmung zwischen ver.di und Diakonie gibt. Nun gilt es zu prüfen, ob man sich auf ein gemeinsames Vorgehen gegen die Missstände auf dem Sozialmarkt, gegen Lohndumping und Personalnot, verständigen kann. Das wäre ein wichtiger Schritt. Wenn das Soziale verteidigen werden soll, wenn es Kirchen ernst damit ist, dass der Mensch wieder in den Mittelpunkt der Politik rücken muss, dann sind sie jetzt gefordert. Anfangen können sie bei den eigenen Beschäftigten. Sie brauchen mehr Rechte. Sie brauchen Betriebsräte und einen Tarifvertrag, ausgehandelt auf Augenhöhe.

Damit sich etwas ändert und es wieder gerechter zugeht, braucht es ein breites Bündnis. Es geht um die Verteidigung des Sozialstaats gegen eine neoliberale Politik. Wirtschaftlicher Wettbewerb ist kein geeignetes Instrument, um soziale Dienste zu organisieren. Die Prinzipien Wettbewerb und Solidarität schließen sich gegenseitig aus.

# Diakonie und Caritas: Opfer wie Täter im Sozialmarkt

von Berno Schuckart-Witsch und Erhard Schleiter

Der politisch gewollte Wettbewerb im Sozialwesen hat in den letzten Jahren tiefe Spuren in der Branche hinterlassen, die manche als »Sozialwirtschaft« bezeichnen. Der knallharten »Verbetriebswirtschaftlichung« sozialer Dienstleistungen kann niemand entkommen. Private profitorientierte Großunternehmen erzielen Renditen auf Kosten der Steuerzahler, Beschäftigten und Nutzer sozialer Dienst- und Versorgungsleistungen. Die christlichen Wohlfahrtsverbände befinden sich im Sog einer »Sachzwanglogik«, die die Finanzierbarkeit sozialer Dienstleistungen in den Mittelpunkt allen Handelns hebt. Diese eklatante Fehlentwicklung ist fester Bestandteil der Managementstrategien der Unternehmen, die in der Caritas und Diakonie zusammengeschlossen sind.

Wenig überraschend: Bei 60 bis 70% Personalkosten im Sozialsektor ist der »Kostenfaktor Mensch« massiven Kürzungsvorhaben ausgesetzt. Besonders die Reduzierung der Entgelte, die Verlängerung der Arbeitszeiten sowie die Senkung der Personalquoten stehen im Fokus der christlichen Arbeitgeber. Die Zeitschrift *neue caritas* veröffentlichte im Frühjahr 2015 eine Untersuchung über die Arbeitszufriedenheit in der ambulanten und stationären Pflege: Über 70% der Beschäftigten in der ambulanten und mehr als 65% im stationären Pflegebereich sind unzufrieden. Die Gründe: tägliche Schichtarbeit mit vielen Überstunden, keine Pausen zum Erholen, hoher körperlicher und zeitlicher Einsatz, keine leistungsgerechte Entlohnung, befristete Verträge, Personalmangel und keine Aussicht auf Beförderung.<sup>1</sup> Bestätigt wird einmal mehr, was die Spatzen von den Dächern pfeifen: Die Arbeitssituation in der Pflege ist katastrophal. Der DGB Index »Gute Arbeit« für das Gesundheitswesen kommt u.a. zum Ergebnis, dass sich 80% der ArbeitnehmerInnen im Gesundheitswesen diese Arbeit nicht bis zum

---

<sup>1</sup> neue caritas 4/2015, S. 36.

Renteneintritt vorstellen können.<sup>2</sup> ver.di errechnete 2015 die zu erwartende Brutto-Rentenzahlung bei einer derzeitigen Vergütung von 2800 Euro im Monat für eine Vollzeitätigkeit auf lediglich 840 Euro.<sup>3</sup> Berücksichtigt man, dass um die 70% der Arbeitskräfte im Sozial- und Gesundheitswesen teilzeitbeschäftigt sind, kann mit Recht gesagt werden, dass die Arbeit in der Gesundheitsbranche häufig direkt in die Altersarmut führt.

Wenig erhellend sind die offiziellen Positionierungen von Caritas und Diakonie zu den Arbeits- und Vergütungsbedingungen in ihren Einrichtungen. Die Grundsatzformeln, die betrieblichen Interessenvertretungen stereotyp bei Forderungen nach Veränderungen entgegengehalten werden, lauten: nicht finanzierbar im Wettbewerb mit anderen Trägern. In den Veröffentlichungen des Verbandes der diakonischen Dienstgeber (VdDD) liest sich das so: »Wir befinden uns auf dem Weg in einen Sozialstaat neuer Prägung. Dessen Ausgaben sollen wieder mit seinen Einnahmen korrespondieren. Der Faktor Arbeit soll im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Arbeitsplätze entlastet werden...«<sup>4</sup>

Einen Kernpunkt dieser Positionierung des größten Arbeitgeberverbandes der Diakonie (350.000 ArbeitnehmerInnen, 170 Einrichtungen und Träger) bildet die Einnahmesituation des Sozialstaates. Bemerkung am Rande: Damit wird gleichzeitig klargestellt, nur sozialstaatlich finanzierte Mittel sind Grundlage der Arbeit diakonischer Betriebe. Der Einsatz von Eigenmitteln der Kirchen wird nicht thematisiert. Das verwundert, werden doch gleichzeitig kirchliche Dogmen beim Sonderarbeitsrecht der Kirchen mit ihren Wohlfahrtsverbänden als unverrückbar verteidigt. Ebenso bedenklich wirkt die offensichtliche Hinnahme der Kürzungspolitik sozialstaatlicher Leistungen, die als nicht mehr finanzierbar dargestellt werden. Kaum verhüllt zeigt sich hier die Nähe des diakonischen Dienstgeberverbandes zu den politischen Konzepten des Abbaus wohlfahrtsstaatlicher Errungenschaften zugunsten von privatwirt-

---

<sup>2</sup> DGB Index Gute Arbeit, Sonderauswertung 2012, Pflegeberufe.

<sup>3</sup> ver.di Rentenrechnerin, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik und Sozialpolitik.

<sup>4</sup> Internetseite [www.v3d.de](http://www.v3d.de), Sozialstaat gestern und heute, abgerufen 13.1.2015.

schaftlichen Regelungen. Eine Entwicklung, die sich seit den 1990er Jahren vollzieht. Bis heute ist die weitgehend kritiklose Unterstützung markt- und wettbewerbszentrierter Sozialpolitik durch die Wohlfahrtsverbände nicht gestoppt. Wichtig für den gesellschaftspolitischen Diskurs sind daher gemeinsame Tagungen von Diakonie, EKD, ver.di und der Hans Böckler Stiftung. Diese endeten mit fünf Thesen für eine sozial gerechte Gesellschaft (siehe Dokumentation im Anhang, S. 112-114). Es wird darauf ankommen, derartige Verständigungsprozesse großer sozialpolitischer Akteure in der Bundesrepublik zu verstetigen und auszubauen. Sozialstaatliche Ansprüche und Notwendigkeiten zu verteidigen, ist trotz des Reichtums in Deutschland offensichtlich kein Selbstgänger.

Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich Jahr für Jahr weiter. Biblisch gewendet: »Wer hat, dem wird gegeben. Wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat.« (Matthäus-Evangelium)

Die reichsten zehn Prozent der Bevölkerung besitzen etwa 5 Billionen Euro (Barvermögen, Immobilien, Grundstücke). Das untere Zehntel hat Schulden von 16 bis 17 Milliarden Euro (Süddeutsche Zeitung vom 15. März 2015). Das Lohnniveau sank in den letzten Jahren im unteren Fünftel der Bevölkerung um real zwei Prozent (ebd.).

Das öffentliche Nettovermögen (»staatliches Reinvermögen«) sank von 1991 bis 2011 von 800 Milliarden auf 11,5 Milliarden.<sup>1</sup>

Die reichsten Personen in Deutschland erhalten Einkünfte von jährlich zwischen 15 und 20 Milliarden Euro.<sup>2</sup>

Auch der Reichtum der Kirchen muss in diesem Zusammenhang genannt werden. Eine ARD-Dokumentation vom 8.9.2014 sprach von Grundbesitz im Wert von 600 Milliarden Euro. Nur ein geringer Anteil der Kirchenvermögen wird für soziale Arbeit aufgewandt. Mehr als 10 Milliarden Euro zahlt der Staat aus Steuermitteln für Aufwendungen im liturgischen, seelsorgerischen und baulichen Bereich. Allein das Vermögen des Erzbistums Köln wird laut Jahresabschluss 2013 mit 3,35 Milliarden Euro ausgewiesen.

<sup>1</sup> Friedhelm Hengsbach: Teilen, nicht töten, Frankfurt a.M. 2014, S. 26.

<sup>2</sup> Ebd.

## **Arbeitgeber Kirche und Wohlfahrtsverbände**

Die Evangelische und die Katholische Kirche beschäftigen zusammen mit Diakonie und Caritas ca. 1,4 Millionen ArbeitnehmerInnen. Sie gehören damit zu den größten Arbeitgebern nach der Metall- und Elektroindustrie mit ca. 3,2 Mio. Beschäftigten, dem öffentlichen Dienst und dem Einzelhandel mit jeweils rd. 2 Mio. ArbeitnehmerInnen. Nach eigenen Angaben sind in der Diakonie und Caritas jeweils ca. 500.000 Mitarbeiter beschäftigt. Dem stehen 21.488 evangelische bzw. 14.874 katholische TheologInnen für die Glaubensverkündung gegenüber.

Die Finanzierung der Arbeit erfolgt hauptsächlich durch Sozialversicherungsträger sowie über die Länder und Kommunen. Mittel der Kirchensteuer werden dafür nur in sehr geringem Umfang eingesetzt. Von den 100 umsatzstärksten Wohlfahrtsunternehmen gehören 82% zur Caritas und Diakonie. Allein die größten diakonischen Unternehmen Johanniter, Agaplesion und v. Bodelschwinghsche Stiftung weisen einen Jahresumsatz von zusammen über drei Milliarden Euro aus. Die Malteser der katholischen Caritas folgen mit 900.000 Euro.<sup>5</sup>

Auch die sozialpolitische Bedeutung der Kirchen und ihrer Einrichtungen ist groß. Zusammen mit den Wohlfahrtsverbänden Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt und Paritätischer Wohlfahrtsverband erbringen die kirchlichen Einrichtungen ca. drei Viertel aller sozialen Dienstleistungen in Deutschland (Alten- und Krankenpflege, Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe). Im ländlichen Raum nehmen sie in vielen Gegenden eine Monopolstellung ein. Für viele Berufe und Tätigkeiten sind kirchliche Einrichtungen Hauptanbieter.

Die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung wird durch Kirchenrecht festgelegt. Die gültigen weltlichen Standards werden von den kirchlichen Trägern weit unterschritten. Jahrzehntelange Forderungen nach zumindest Angleichung an das bundesdeutsche Betriebsverfassungsrecht werden konsequent ignoriert. Die kirchlichen Gesetzgeber haben offensichtlich ein Problem mit demokratischen Spielregeln in den eigenen Wirtschaftsunternehmen.

---

<sup>5</sup> Wohlfahrt Intern 1/2-2015, S. 26.

## **Deregulierung der Arbeitsbedingungen im Sozialsektor**

Im sozialen Sektor war der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) bis ca. 2005 der am meisten verbreitete Tarifvertrag. Er galt direkt und indirekt (z.B. für die Diakonie, die Caritas oder das Rote Kreuz, die sich auf ihn bezogen) für fünf Millionen ArbeitnehmerInnen. Bis dahin »lehnten« sich die kirchlichen Vergütungssysteme an den BAT an, wenn auch teilweise schon mit einigen Absenkungen.

Seit 2005 ist das Tarifrecht im öffentlichen Dienst einem starken Wandel unterzogen. Mit den Arbeitgebern im Bund und in den Kommunen wurde 2005 der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) vereinbart. Da der TVöD wie der BAT umfangreiche manteltarifvertragliche Regelungen beinhaltet, gilt er bei Tarifvergleichen weiterhin als »Referenztarifvertrag«.

Mit der Ökonomisierung des Sozialsektors wurde der Trend zur immer weitergehenden Unterschreitung des tarifvertraglichen Niveaus des TVöD verstärkt.<sup>6</sup> Die Einführung von Wettbewerbselementen und quasi-marktlichen Beziehungen zwischen Leistungserbringern und Leistungsberechtigten (Patienten, Klienten) wurde zum Leitgedanken der Sozial- und Gesundheitspolitik. Die Einführung der Pflegeversicherung führte zu einer starken Ausweitung des Angebots im ambulanten und stationären Bereich, was teilweise Wildwuchs bewirkte. Private Anbieter drängen immer mehr auf den Markt, eindeutig mit dem Ziel der Gewinnoptimierung. Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen werden heute zu 98% von frei-gemeinnützigen und privaten Trägern betrieben. Öffentlich betriebene Pflegeheime und Pflegedienste verlieren immer mehr an Bedeutung.

Wegen der weitgehend unregelten Arbeits- und Einkommensbedingungen im Bereich der ambulanten und teilstationären Pflege war die Einführung eines Mindestlohns eine erste politische Reaktion, gedacht als Auffanglinie zur Begrenzung des Preiswettbewerbs. Allerdings konnte sich ver.di in der Pflegekommission

---

<sup>6</sup> Jürgen Klute/Franz Segbers: Zukunftsfähig und kirchlich identifizierbar: Tarifverträge plus Dienstgemeinschaft, in: Dies. (Hrsg.), »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«, Hamburg 2006, S. 23ff.

2014 nicht mit der Forderung nach einer signifikanten Erhöhung des Pflegemindestlohns auf 12,50 Euro durchsetzen. Wenig zufriedenstellend einigte sich die Kommission auf eine stufenweise Erhöhung von 9,40 Euro West bzw. 8,65 Euro Ost bis 2017 auf 10,20 Euro West bzw. 9,50 Euro Ost. Zumindest wurde eine Ausweitung des Geltungsbereichs für AlltagsbegleiterInnen, BetreuerInnen von Menschen mit dementiellen Erkrankungen sowie Assistenzkräften in einem Pflegebetrieb durchgesetzt.

Im Krankenhaussektor wurde im Jahr 2000 mit dem Fallpauschalengesetz ein leistungsorientiertes Entgeltsystem für die voll- und teilstationären Leistungen der Krankenhäuser eingeführt. Dies führte zu einer massiven Ausweitung privater Krankenhausträger und zu erheblichen Verwerfungen in den Entgeltgefügen und den Arbeitsbedingungen des Pflege- und Servicepersonals der Krankenhäuser. Beim Pflegepersonal allein wurden zwischen 1995 und 2007 ca. 50.000 Stellen eingespart (nach den zahlreichen Protesten ist seit 2008 die Anzahl der beschäftigten Pflegekräfte leicht gestiegen, befindet sich aber noch weit unter der Zahl von 1995). Bei der Personaleinsparung liegen die kirchlichen Einrichtungen in etwa gleichauf mit den privaten Trägern. Bei der Arbeitsintensivierung liegen die freigemeinnützigen/Kirchlichen Krankenhäuser vor den öffentlichen gemeinsam mit den privaten Krankenhäusern, wie Tabelle 1 zeigt.

Die Deregulierung der Arbeitsbedingungen trifft alle Beschäftigten in der Sozial- und Gesundheitsbranche. Allerdings verfügen nur kirchliche Arbeitgeber über Möglichkeiten, das notwendige Gleichgewicht zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen,

**Tabelle 1: Anzahl der durchschnittlich je Vollkraft pro Arbeitstag zu versorgenden belegten Betten (2013)**

|                     | <b>öffentlich</b> | <b>freigemeinnützig/<br/>kirchlich</b> | <b>privat</b> |
|---------------------|-------------------|--|---------------|
| Pflegedienst        | 5,6               | 6,2                                    | 6,6           |
| Ärztlicher Dienst   | 11,6              | 14,9                                   | 15,0          |
| Med.- techn. Dienst | 10,8              | 17,8                                   | 18,0          |

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 12, Reihe 6.1.1., 2013



nämlich Tarifvertrag und Streik, auszuhebeln. Das Diakonische Werk und die diakonischen Einrichtungen nutzen ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung ganz unbarmherzig aus, um unter Umgehung von Tarifverträgen und durch Beschluss der kircheneigenen »Arbeitsrechtlichen Kommissionen« das materielle Arbeitsrecht in sozialen Einrichtungen massiv abzusenken. Je nach Beruf, Lebensalter und arbeitsvertraglich vereinbarten Lohnzahlungen werden in den Krankenhäusern der Diakonie zwischen zwei bis zehn Prozent weniger Lohn gezahlt als für die gleiche Arbeit nach TVöD in den kommunalen Einrichtungen. Auf die starke öffentliche Kritik reagierte die Diakonie, indem sie in den letzten Jahren die Eingangsgruppierungen für die Fachkräfte im Pflegedienst an hob. Nach acht Jahren Beschäftigungszeit und in allen Folgejahren bleibt jedoch die Vergütung des TVöD bzw. der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst nach wie vor bedeutend höher (3-9%).<sup>7</sup> Bereits 1998 wurde die Vergütung für die unteren Lohngruppen wie die Hauswirtschaftskräfte und die Pflegehilfskräfte um bis zu 30% und 500 DM abgesenkt; sie sind damit von der Eingangsgruppierung an wesentlich niedriger als im TVöD. Darüber hinaus besteht durch die letzte Änderung der Regelung zur Jahressonderzahlung (Anlage 14 zur AVR DD [Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland]) die Möglichkeit, die Sonderzahlung ergebnisabhängig auf 25% abzusenken.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> AGAMV Württemberg: Infobrief: AVR DD eine Alternative zum TvöD? Der Mythos der guten Bezahlung, Stuttgart 2014.

<sup>8</sup> Tarifvergleiche für den sozialen Sektor sind nur sehr schwer zu erstellen. Je nachdem, welche Parameter man benutzt oder eben nicht benutzt, kann der Vergleich zwischen zwei Tarifwerken zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Es ist zu unterscheiden zwischen dem Einstiegsgehalt und dem Gehalt nach z.B. zehn oder 20 Jahren. Weiter sind zu berücksichtigen Eingruppierungen, Sonderzahlungen, Schichtzulagen und weitere Zulagen, Arbeitszeiten, Beiträge zur Zusatzversorgung, pauschale Leistungskomponenten und verzögerte Tarifierhöhungen. Nur sehr schwer zu beziffern sind die zahlreichen Notlagenregelungen im kirchlichen Bereich, hier gibt es keinen systematischen Überblick. Völlig unübersichtlich wird die reale Vergütung in den diakonischen Einrichtungen durch den § 17 AVR DD, wonach auf betrieblicher Ebene die Möglichkeit besteht, um 6% abzusenken. Einen Überblick über die Probleme bei Tarifvergleichen gibt der Artikel von

In einer »Tarifmappe« der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) wird der Entgeltabstand im Sozial- und Erziehungsdienst in den Arbeitsvertragsrichtlinien mit minus 10,4% im Vergleich zum TVöD beschrieben.<sup>9</sup>

Diakonische Einrichtungen erzielen damit einen Konkurrenzvorteil. Der Druck auf vergleichbare Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und der anderen Wohlfahrtsverbände wird durch das Vorgehen der Diakonie immer stärker, ebenfalls die Arbeits- und Vergütungsbedingungen abzusenken. Diakonische Einrichtungen setzen damit eine Abwärtsspirale in Gang. So gibt es immer wieder Berichte zu Übernahmen von in finanzielle Schwierigkeiten geratenen Caritaseinrichtungen durch diakonische Träger.

Beinahe beispiellos ist auch die umfangreiche Zersplitterung des Arbeitsrechts in der Diakonie. Es gibt ca. 15 verschiedene Arbeitsrechtliche Kommissionen mit je eigenen »Arbeitsvertragsrichtlinien«<sup>10</sup> (hinzu kommen die unterschiedlichen »Tarifwerke« in den jeweiligen Einrichtungen, die in ihren Tochtergesellschaften nach unterschiedlichen Vergütungssystemen zahlen). Nach einer Erhebung der Diakonie für das Jahr 2008 werden von den Mitarbeiterinnen 39,2% an den TVöD angelehnt bezahlt (z. B. BAT-KF und AVR Württemberg), für 22,1% gelten die AVR DW EKD (jetzt

---

B. Schuckart-Witsch/E. Schleitzer: Verheddert im Tarifdschungel, in: Kirchen.Info Nr. 21, S. 21, Herbst 2013. Die Tarifvergleichsmethode des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung (WSI) verwendet Anna Stefaniak in »Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb«. Eine Besonderheit ist der Tarifvergleich der Arbeitsrechtlichen Kommission von Hessen und Nassau aus dem Jahr 2009, auf dessen Parameter sich die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite einvernehmlich geeinigt haben. Das Ergebnis ist eindeutig: Die Gehälter in diakonischen Einrichtungen liegen wesentlich unter denen im öffentlichen Dienst (Erfahrungsbericht von ver.di in der ARK Hessen Nassau, S. 3ff. – [www.agmavhn.de/8.html](http://www.agmavhn.de/8.html)).

<sup>9</sup> VKA Pressemappe: Die Gehälter im Sozial- und Erziehungsdienst, S. 8.

<sup>10</sup> Herbert Deppisch/Norbert Feulner/Robert Jung/Erhard Schleitzer: Die Praxis der MAV von A bis Z, Das Lexikon für die Evangelische Kirche und Diakonie, Stichwort: Arbeitsrechtsregelung in den Evangelischen Landeskirchen, 3. Auflage, Frankfurt a.M. 2011.

AVR DD), für 23,1% gelten regionale AVR und für 15,6% sind »sonstige« Regelungen gültig (z. B. KAT, CJD-Arbeitsrechtsregelung und Haus-»Tarife«).<sup>11</sup> Die Lohndifferenzen betragen in vielen Fällen je nach diakonischem Arbeitgeber mehrere hundert Euro. So verdient eine Altenpflegerin nach der AVR Diakonie Berlin Brandenburg über 700 Euro weniger als eine Altenpflegerin in der Diakonie in Württemberg, deren Vergütung sich nach dem TVöD richtet.<sup>12</sup>

Zu Recht haben die Synodalen, das höchste Beschlussgremium der evangelischen Kirche, schon 2011 Transparenz über die Vergütungsstrukturen in der Diakonie gefordert. Allerdings ist bisher in diese Richtung nichts geschehen.

Gesellschaftspolitisch ist diese »Tarifpolitik« der Diakonie unverantwortlich. »Die Kirchen und die Wohlfahrtsverbände sind falsch beraten, wenn sie meinen, durch Anpassung an den Ökonomisierungstrend ihre Einrichtungen retten zu können. Was sie retten können, werden sie mit dem Preis bezahlen müssen, dass sie ihre Identität als wertbasierte Organisation einbüßen.«<sup>13</sup> Nicht nur das: Innerkirchlich, ökumenisch betrachtet findet ebenfalls ein Unterbietungswettbewerb zwischen Diakonie und Caritas statt. So versucht die Caritas immerhin, ihre Arbeitsvertragsrichtlinie dicht am TVöD-Niveau zu halten. Besser wäre natürlich ein Anerkennungstarifvertrag mit ver.di für die gesamte Caritas mit über 500.000 ArbeitnehmerInnen, um die Branche zu stabilisieren. Zumindest für die Pflege ist die Finanzierung durch den Gesetzgeber gesichert. Nach § 84 und § 89 Sozialgesetzbuch sind Vergütungen, die durch Tarifvertrag vereinbart sind, durch die Pflegekassen zu finanzieren. Im Sinne der Logik der Pflegekassen können diese, so der Wille des Gesetzgebers, nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

---

<sup>11</sup> Diakonie Deutschland: Statistische Informationen, Mitarbeitendenstatistik, S. 30 (KAT = Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag; CJD = Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands).

<sup>12</sup> Berno Schuckart-Witsch/Erhard Schleitzer: Verheddert im Tarifdschungel, in: Kirchen Info Nr. 21, S. 22.

<sup>13</sup> Jürgen Klute/Franz Segbers: Zukunftsfähig und kirchlich identifizierbar: Tarifverträge plus Dienstgemeinschaft, in: dies. (Hrsg.), Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn, a.a.O., S. 49.

Drastisch stellt sich die Lage in der Altenpflege dar. Hier liegt der Anteil der kommunalen Arbeitgeber mit TVöD-Standard bundesweit bei 5%. Auch hier bemühen sich die Caritas und einzelne Diakoniebereiche, das ÖD-Niveau zu halten. Aber es gibt auch Tendenzen, das ÖD-Niveau nach unten zu verlassen. Lohnabsenkungen über betriebliche Notlagenregelungen sind in diesem Bereich sehr verbreitet.

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigte für Pflege, Karl Josef Laumann, legte im Januar 2015 eine Studie zu den Verdiensten in den Pflegeberufen vor. Eine Vollzeit-Fachkraft in der Altenpflege erhält in Ostdeutschland 1945 Euro, in Westdeutschland 2568 Euro, brutto. Noch weit darunter liegen die Einkommen bei den Pflegehelferinnen.<sup>14</sup>

Schwer nachzuvollziehen ist, dass »social player« wie Caritas und Diakonie nach eigenen Aussagen nur geringen Einfluss auf die Finanzierung ihrer Dienste haben. Handlungsleitend ist offenbar der Realitätszwang der politischen Verhältnisse. Jedenfalls gibt es kaum nennenswerte Versuche, die Marktmacht christlicher Verbände gebündelt im Sinne der Beschäftigten wirksam werden zu lassen. Der von der Diakonie selbst formulierte Anspruch, »Anwalt der Schwachen« zu sein, endet dort, wo sich die Verantwortlichen in Kirche, Diakonie und Caritas ernsthaft mit der Politik und ihren Sparprogrammen anlegen müssten. Die in Sonntagsreden häufig bemühten gemeinsamen Interessen von Kirche und Gewerkschaften spielen bei Tarifverhandlungen und in betrieblichen Auseinandersetzungen keine Rolle. Unter Verweis auf ihr Selbstverwaltungsrecht nutzen die kirchlichen Arbeitgeber ihren gewerkschaftsfreien Dritten Weg, um vergleichsweise druckfrei Arbeitsvertragsrichtlinien auszuhandeln und sie damit unter das Niveau des öffentlichen Dienstes zu drücken.

---

<sup>14</sup> Was man in den Pflegeberufen verdient, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 27.1.2015.

## **Alternativen sind möglich**

Zumindest in der Pflege gibt es derzeit ein offenes Zeitfenster, eine durchgreifende Verbesserung der Situation über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zu erreichen. Die Berichte aus Niedersachsen in dieser Flugschrift (S. 55f.) zeigen einen möglichen Weg. Rechtlich ist dieser Weg kürzlich geebnet worden. Das bundesdeutsche Tarifvertragsgesetz ermöglicht es bei einem vorliegenden öffentlichen Interesse, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich für alle in einer Branche oder Teilbranche Beschäftigten zu erklären. Noch zögern große Teile der christlichen Arbeitgeberverbände, diesen Weg mitzugehen. Stattdessen werden eigene kirchenarbeitsrechtliche Lösungswege favorisiert, die nicht mit staatlichen Gesetzen kompatibel sind.

Die fünf Thesen von Diakonie, EKD, ver.di und Hans Böckler Stiftung sind der Anfang einer dringend notwendigen Diskussion zur weiteren sozialen Ausrichtung unserer Gesellschaft. Sie sind aber nur dann mit Leben zu füllen, wenn die Betroffenen umfassend beteiligt werden. Dies würde allerdings bedeuten, dass Caritas und Diakonie eine Trendwende vollziehen und ihre Beteiligungsstrukturen nicht nur an den weltlichen Standards ausrichten, sondern diese dann auch erweitern, mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen zu verändern.