

**DEUTSCHER BUNDESTAG**

Ausschuss für  
Arbeit und Soziales  
17. Wahlperiode

**Ausschussdrucksache 17(11)829**

14. März 2012

**Schriftliche Stellungnahme**

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

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

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

**Dr. Hermann Lührs, Stuttgart**

Die Kirchen, Diakonie und Caritas sind ein bedeutender Teil der Arbeitsgesellschaft in Deutschland. Hier sind etwa 1,3 Millionen Menschen auf der Grundlage von Arbeitsverträgen abhängig beschäftigt.<sup>48</sup> 80% von ihnen sind Frauen.<sup>49</sup> Die konfessionellen Wohlfahrtsverbände stellen im Bereich der sozialen Dienste den Großteil der dort beruflich Tätigen. Sie prägen das Gesicht des Sozialstaates mit. Die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Sektor haben öffentliche Bedeutung und sind nicht auf eine innerkirchliche Fragestellung begrenzt.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> Die Zahl der kirchlich Beschäftigten wird einschließlich Zivildienstleistende, Honorarkräfte, Auszubildende etc. bei Frerk (Caritas und Diakonie in Deutschland. Alibri-Verlag 2005) mit über 1,6 Millionen angegeben. Die Zahl von 1,3 Millionen bezieht sich auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die in den Regelungsbereich Arbeitsrechtlicher Kommissionen u. kirchlicher Tarifverträge fallen. Vergl. Lührs, Hermann: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Nomos-Verlag 2010. S. 54ff. Die verfassten Kirchen verfügen über keine zentralen Mitarbeiterstatistiken. Diakonie und Caritas geben solche Statistiken in zwei-jährigem Rhythmus heraus.

<sup>49</sup> Die Einrichtungsstatistik des Caritasverbandes Stand 31.12.2006 weist einen Frauenanteil von 81,2% aus (neue caritas 5-2008 S. 38). Die Mitarbeitendenstatistik des Diakonischen Werkes der EKD weist 78,5% aus (Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011 S.10).

<sup>50</sup> Kirchen, Diakonie und Caritas nehmen auch in weiteren Bereichen eine arbeitsrechtliche und arbeitspolitische Sonderstellung ein. Sie sind gesetzlich von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen. Die Kirchen haben dafür eigene kirchliche betriebliche Mitarbeitervertretungsregelungen aufgestellt. Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind von der Geltung der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Es existieren keine vergleichbaren kirchlichen Regelungen in diesem Bereich. Von den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden individuell besondere kündigungswirksame Loyalitätspflichten verlangt, die weit in die persönliche Lebensführung hineinreichen. Dazu zählen z.B. im katholischen Bereich Wiederverheiratsverbote, gleichgeschlechtliche Le-

**1. Regulierung von Arbeitsbedingungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen**

Die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen werden überwiegend nicht mit den Gewerkschaften verhandelt, sondern in Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen.<sup>51</sup> Gegenwärtig gibt es bundesweit in beiden Konfessionen 31 solcher Kommissionen.<sup>52</sup>

Arbeitsrechtliche Kommissionen sind im Unterschied zu Tarifverhandlungen keine freiwilligen Verhandlungssysteme. Die in den Kommissionen tätigen Arbeitnehmervertreter kommen nicht unter von ihnen gewählten oder mit den Arbeitgebervertretern vereinbarten Bedingungen an den Verhand-

benspartnerschaften, Schwangerschaftsabbruch, In-vitro-Fertilisation. Vergl. Lührs (2010) S. 18 und Kress, Hartmut: Darf die Kirche zur Wahrung ihrer Rechte die Grundrechte verdrängen? Vortrag Kassel 17.11.2011. <http://www.ev-theol.uni-bonn.de/fakultaet/sozialethik/kress/vortraege>.

<sup>51</sup> Ausnahmen bestehen in Schleswig-Holstein u. Berlin.

<sup>52</sup> Strukturell kommen in allen Kommissionen zwei Entscheidungsebenen vor. Die erste Ebene hat eine gerade Zahl von Mitgliedern. Die Zahl der Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter ist jeweils gleich. Beschlüsse werden mit Mehrheiten gefasst. Die zweite Ebene sind sog. Schieds- oder Schlichtungskommissionen, in der bei Stimmgleichheit die von beiden Seiten bestimmte vorsitzende Person den Ausschlag gibt. Die zweite Ebene schlichtet nicht im eigentlichen Sinn. Sie wird tätig, wenn die erste Ebene keine Entscheidung trifft oder wenn sie eine Entscheidung getroffen hat, gegen die anschließend Einwände erhoben wurden. Entscheidungen der zweiten Ebene ersetzen getroffene Beschlüsse der ersten Ebene oder treten an die Stelle nicht getroffener Beschlüsse. Allen Kommissionen ist gemeinsam, dass ihre Mitglieder formell unabhängig sind. Sie dürfen nicht an Weisungen gebunden werden. Die Mitglieder der Kommissionen sind außerdem nicht rechenschaftspflichtig gegenüber den Stellen, die sie in die Kommission entsenden. Das gilt auch für die Vertreter von Verbänden. Siehe zur Struktur der Kommissionen Lührs (2010), S. 67ff.

lungstisch. Die Errichtung der Kommissionen, ihre Größe, der Zugang zu ihnen, ihre Beschlussverfahren und Entscheidungsregeln werden im Bereich der verfassten Kirchen durch die katholischen Bischöfe und die Synoden der evangelischen Landeskirchen bestimmt.

Für den Bereich des Deutschen Caritasverbandes und auf der Ebene des Diakonischen Werkes der EKD beschließen die Verbandsleitungen über die Errichtung der Kommissionen.<sup>53</sup> Sie legen dabei auch die wesentlichen Verhandlungsbedingungen der Arbeitnehmervertreter fest: Anzahl, Zusammensetzung, Verfahren der Delegation und Benennung, Zugriffe auf Ressourcen, Ausstattung, Freistellungen.<sup>54</sup>

Diese Regelungskompetenz umfasst die Möglichkeit, Arbeitnehmervertretungen auszuschließen. Im Juni 2010 untersagte die Leitung des Diakonischen Werkes der EKD elf von dreizehn Zusammenschlüssen der Mitarbeitervertretungen, Vertreter in die bundesweite Kommission zu entsenden.<sup>55</sup> Dies wurde damit begründet, dass diese Zusammenschlüsse die Arbeit der Kommission blockiert hätten und sich in einer öffentlichen Resolution gegen die "Fortführung des 3. Weges" und für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen hatten.<sup>56</sup>

Seit Juni 2010 sieht die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD die Möglichkeit vor, Beschlüsse für Vergütungsabsenkungen auf betrieblicher Ebene in bestimmten Fällen auch ohne Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern fassen zu können.<sup>57</sup>

<sup>53</sup> Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes erlässt die Delegiertenversammlung des DCV (§12 Abs. 2 der Satzung des DCV i.d.F. 18.10.2005). Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD beschließt die Diakonische Konferenz (§16 der Satzung des DWEKD i.d.F. 18.10.2007) S. <http://www.diakonie.de/texte-und-regelungen-996.htm>. Die Delegiertenversammlung des DCV besteht aus Präsident, Vorstand und Vizepräsidenten des DCV, den Vorsitzenden und Direktoren der Diözesancaritasverbände, Vertretern der Fachverbände und Orden und der örtlichen Diözesancaritasverbände. Sie hat bis zu 199 Mitglieder. (s. auch Lührs (2010) S. 67f u. S. 236) Das höchste Beschlussgremium des Diakonischen Werkes der EKD ist die Diakonische Konferenz. Sie besteht aus Vertretern der Diakonische Landesverbände und Fachverbände, aus Vertretern der Leitungsgremien der EKD (Synode, Kirchenkonferenz, Rat) und der Freikirchen sowie aus von diesen Instanzen berufenen Einzelpersonen. Das Gremium hat derzeit 93 Mitglieder (<http://www.diakonie.de/mitglieder-der-diakonischen-konferenz-2613.htm>). Beschäftigtenvertretungen gehören diesen Gremien nicht an.

<sup>54</sup> In der ARK-Ordnung des DCV i.d.F. 01.04.2010 ist geregelt: Anzahl der Mitarbeitervertreter (§2); deren Wahl-/Delegationsverfahren, Anforderungen an sie (§4); ihre Ausstattung, Ressourcen und Freistellungen (§6a, §8). In der ARK-Ordnung DWEKD i.d.F. 18.10.2011 sind entsprechende Regelungen fixiert in §§3-5, 9, 9a.

<sup>55</sup> Es handelt sich um die Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) der Landesverbände der Diakonischen Werke Württemberg, Berlin-Brandenburg-Schles.Oberlausitz, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Mitteldeutschland, Baden, Pfalz, Hessen-Nassau, Kurhessen-Waldeck.

<sup>56</sup> S. ZMV Nr. 4 2010, S. 192. Beschluss der Diakonischen Konferenz DWEKD vom 15.06.2010. Berichte in ZMV Nr. 6 2010 S. 313-315.

<sup>57</sup> Es handelt sich um Beschlüsse über betriebliche Öffnungsklauseln in besonderen Situationen. §11 Abs. 1 Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD i.d.F. vom 18.10.2011. S. dazu auch weiter unten.

## 2. Repräsentation

Persönliche Voraussetzung der Entsendung in eine Kommission ist zumeist die hauptberufliche Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung und i.d.R. Kirchenmitgliedschaft. In den besonders beschäftigungsstarken Landesverbänden der Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe, Bayern, Baden und Württemberg ist die evangelische Kirchenmitgliedschaft Voraussetzung für die Kommissionsmitgliedschaft.<sup>58</sup>

Nach den statistischen Informationen des Diakonischen Werkes der EKD sind in diesen Bereichen über 50% der MitarbeiterInnen nicht Mitglied einer evangelischen Kirche. Sie sind somit in der Kommission nicht repräsentiert. In anderen Bundesländern, z.B. Brandenburg, sind auch unter der offeneren "ACK-Klausel" bis zu 67% der Beschäftigten in der Kommission von der Repräsentation ausgeschlossen.<sup>59</sup>

Ein weiterer Punkt verdient Aufmerksamkeit. Die 31 Kommissionen hatten im Jahr 2008 zusammen 674 Mitglieder, davon 142 Frauen. Ihr Anteil betrug also 21%. Der Anteil der Frauen, die im kirchlichen Sektor arbeiten, liegt bei etwa 80%. Frauen sind also nur umgekehrt proportional vertreten. Anders formuliert: In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschließen 540 Männer die Arbeitsbedingungen von 1 Millionen Frauen.<sup>60</sup>

## 3. Wirksamkeit von Beschlüssen

Der zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes sitzt der Präsident / die Präsidentin des DCV vor. Er/sie wirkt ohne Stimmrecht auf eine "sachgerechte Beratung und Beschlussfassung hin".<sup>61</sup> In sechs regionalen Kommissionen des Caritasverbandes werden Beschlüsse über Entgelte, Arbeitszeit etc. im Rahmen von Vorgaben der zentralen Kommission gefasst. Diese Beschlüsse werden erst wirksam, wenn sie durch den zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzt werden.

<sup>58</sup> Anzahl Beschäftigte Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe: 130.000 (Quelle: [www.diakonie-rlw.de](http://www.diakonie-rlw.de)); Bayern: 74.800 (Quelle: Diakonie Bayern. Jahresbericht 2011); Württemberg u. Baden: 64.000 (Quellen: [www.diakonie-wuerttemberg.de](http://www.diakonie-wuerttemberg.de) u. [www.diakonie-baden.de](http://www.diakonie-baden.de)). Kirchenmitgliedschaftliche Voraussetzungen ARK Rheinland-Westfalen-Lippe gem. ARRG-Westfalen §5 Abs. 3. ARK Bayern gem. ARRG-Bayern §5 Abs. 3. ARK Baden gem. ARRG-Baden §6 Abs. 3. ARK Württemberg gem. ARRG Württemberg §7 Abs. 3 und §8 Abs. 3 mit der Einschränkung dass im Ausnahmefall bis zu 1/3 der Arbeitnehmervertreter auch Kirchenmitglied einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland sein können (ACK-Klausel). Voraussetzung für die Mitgliedschaft in den anderen regionalen Diakonie-Kommissionen und in der Bundeskommission des Diakonischen Werkes der EKD ist die ACK-Mitgliedschaft.

<sup>59</sup> Die "ACK-Klausel" verlangt die Mitgliedschaft in einer Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehört. Anteil der Mitarbeiter mit evangelischer Kirchenmitgliedschaft in Baden-Württemberg: 49,2%; NRW: 50,3%; Bayern: 47,4%. Anteil Mitarbeiter mit ACK-Kirchenmitgliedschaft in Berlin: 53,1%; Brandenburg: 32,8%. Quelle: Mitarbeitendenstatistik zum 01. September 2008 / Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011 / Hrsg: DWEKD. S. 22.

<sup>60</sup> Lührs (2010), 164.

<sup>61</sup> §3 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes i.d.F. 01.04.2010.

Der Bischof kann die Inkraftsetzung verweigern, wenn er sich "außerstande (sieht), den Beschluss der Bundeskommission bzw. der Regionalkommission in Kraft zu setzen".<sup>62</sup> In dem Fall gilt der Beschluss in der betreffenden Diözese nicht.<sup>63</sup> Sieht der Diözesanbischof ein "unabweisbares Regelungsbedürfnis" das er selbst "unüberprüfbar feststellt", so kann er "die notwendige Entscheidung treffen."<sup>64</sup>

Auf diese Weise wurden im Jahr 2009 Regelungen für geringfügig Beschäftigte abweichend von den Arbeitsvertragsrichtlinien des Caritasverbandes in elf Diözesen von den dort zuständigen Bischöfen festgesetzt.<sup>65</sup>

Im Bereich der verfassten evangelischen Kirchen haben die Kirchenleitungen von Baden, Sachsen, Kurhessen-Waldeck und Bremen ähnliche Vorbehaltstellungen gegenüber den dort zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen.<sup>66</sup>

Die Mitgliedseinrichtungen der regionalen Diakonischen Werke sind nicht zwingend an die Arbeitsvertragsrichtlinien gebunden, die die dort zuständige Kommission beschließt. In den Arbeitsverträgen kann auf andere kirchliche oder diakonische Vertragsordnungen verwiesen werden. Es genügt, wenn es sich dabei um "das Arbeitsrecht eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes oder des DWEKD oder einer der beteiligten Kirchen" handelt.<sup>67</sup> Bestimmungen dieser und ähnlicher Art sind in den Satzungen der regionalen Diakonien bzw. in kirchengesetzlichen Regelungen festgehalten.<sup>68</sup>

<sup>62</sup> §3 der Richtlinien für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes durch die Diözesanbischöfe i.d.F. 01.01.2008 i.V.m. §18 Abs. 1 der Ordnung ARK Caritas i.d.F. 01.04.2010.

<sup>63</sup> §3 Abs. 4 der Richtlinien der Inkraftsetzung aaO.

<sup>64</sup> §15 Abs.6 Ordnung ARK-Caritas i.d.F. 1.4.2010. Vergl. auch §11 Abs. 6 Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg (AK-DiCV-O). Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2009, Nr. 01 vom 21. Januar 2009.

<sup>65</sup> Es handelt sich um die (Erz-) Bischöfe von Aachen, Essen, Hamburg, Hildesheim, Köln, Limburg, Münster, Osnabrück, Paderborn, Trier und den Offizial von Vechta. Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA stellte dazu fest: "Diese Bischöfe haben in die Tarifgestaltung der AK eingegriffen, was formal - als ultima ratio - möglich, daher nicht zu beanstanden ist." Sie kritisierte, "dass diese Bischöfe einseitig ... ohne zuvor die andere Seite (Mitarbeiterseite AK) auch nur zu hören, handelten." Zentralkoda-Organ, Ausgabe 49, Nov. 2009.

<sup>66</sup> §16 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der Evangelischen Landeskirche in Baden. i.d.F. vom 12.04.2003. §20 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens i.d.F. vom 2.4.2006. §14 Abs. 3 Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck i.d.F. 14.01.1996. §18 Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Bremischen Evangelischen Kirche i.d.F. 21.04.2004.

<sup>67</sup> §8 Abs. 2 Satzung für den Verein Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. i.d.F. vom 18.11.2010.

<sup>68</sup> So in den Satzungen der Diakonischen Werke in Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen. Kirchengesetzliche Wahlmöglichkeiten sind z.B. im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (§4 Abs. 3 u. 4 i.d.F. vom 16.03.2007) fixiert. Eine Übersicht über die regional verschieden angewendeten Arbeitsvertragsrichtlinien und Tarifwerke gibt die Mitarbeitendenstatistik des DWEKD Stand 01.09.2008. (Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011 S. 30ff). S. dazu weiter unten.

Darüber hinaus können Verbandsleitungen regionaler Diakonischer Werke Mitgliedern Ausnahmen genehmigen oder ihnen erlauben, von der Anwendung kirchlicher Vertragsordnungen teilweise oder ganz abzusehen.<sup>69</sup> Aufsehen erregte im Jahr 2011 die Entscheidung der Leitung des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg, eine durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossene Vergütungserhöhung in Diakoniestationen auszusetzen.<sup>70</sup>

#### 4. Ausschluss der Gewerkschaften

Die Mitglieder Arbeitsrechtlicher Kommissionen können auch Mitglied einer Gewerkschaft sein. Sie können in den Kommissionen jedoch nicht für die Gewerkschaften verhandeln. In die meisten Kommissionen können Gewerkschaften von vornherein keine Vertreter entsenden.<sup>71</sup> Die Arbeitnehmervertreter werden durch Wahlpersonengremien der Beschäftigten bestimmt oder durch Zusammenschlüsse betrieblicher Mitarbeitervertretungen.<sup>72</sup>

In sechs (evangelischen) Kommissionen werden Arbeitnehmervertreter durch Verbände delegiert. In diese Kommissionen können Gewerkschaften Vertreter entsenden.<sup>73</sup> Aber auch für sie gilt, dass ihre Vertreter nach den kirchenrechtlichen Bestimmungen niemandem gegenüber rechenschaftspflichtig gemacht werden dürfen und als Mitglied der Kommission von Weisungen frei zu halten sind.<sup>74</sup>

Kommissionsmitglieder können der Gewerkschaft gegenüber, der sie angehören, keine Mindestbedingungen für Vereinbarungen garantieren, denn sie können in der Kommission überstimmt werden. Arbeitsrechtliche Kommissionen fassen Mehrheitsbeschlüsse durch Abstimmungen aller Mitglieder oder durch Entscheidungen der Schlichtungsinstanz. Durch diese Form ist die gewerkschaftliche Koalition als Verhandlungspartei institutionell ausgeschlossen.

<sup>69</sup> §8 Abs. 2 Satzung des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. i.d.F. 5.11.2010.

<sup>70</sup> Der Diakonische Rat des DW Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erlaubte gem. §7 Abs.(4) der Satzung 55 von 81 Diakoniestationen bis 31.12.2011, die durch den Schlichtungsausschuss der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Vergütungserhöhung nicht umzusetzen. Quelle: epd ost 14.04.2011; vergl. auch ZMV 04. 2011 S. 193f.

<sup>71</sup> Das ist der Fall bei 25 von 31 Kommissionen. Sie erfassen über 950.000 Beschäftigte. S. Lührs (2010), 228ff.

<sup>72</sup> S. Lührs (2010) Schaubild 7.3 S. 229.

<sup>73</sup> Z.B. hat die Ärztevertretung Marburger Bund zwei Vertreter in die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe entsandt. Erstmals hat die Gewerkschaft ver.di im Jahr 2006 vier Vertreter in die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen delegiert. Siehe Lührs (2010), 214 ff. Diese Delegation wurde in 2010 beendet und nicht fortgeführt. Die Gewerkschaft strebt den Abschluss von Tarifverträgen an. Siehe Mitteilung ver.di vom 17.03.2011 auf <http://nds-bremen.verdi.de/>. Zugriff am 07.01.2012.

<sup>74</sup> §3 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD - ARRG-Diakonie-EKD i.d.F. 09.11.2011: "Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind." §2 Abs. 7 ARK-Ordnung Caritasverband i.d.F. 01.04.2010: "Die Mitglieder der Kommissionen sind nur an ihr Gewissen und die Gesetze gebunden."

### 5. Atypische und prekäre Beschäftigung in Diakonie und Caritas

Als Normalarbeitsverhältnis wird allgemein die unbefristete Vollzeitätigkeit von sozialversicherungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen bezeichnet.<sup>75</sup> Nach der Einrichtungsstatistik des Caritasverbandes lag dieser Anteil in der Caritas im Jahr 2006 bei unter 45%. Die Tendenz ist fallend. Der Anteil geringfügig Beschäftigter bei den Teilzeitbeschäftigten lag im Jahr 2006 bei 15%.<sup>76</sup>

Nach den Angaben des Diakonischen Werkes der EKD betrug der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse in der Diakonie im Sep. 2008 weniger als 23%.<sup>77</sup>

Damit ist über die Hälfte der Beschäftigung in der Caritas atypisch oder prekär. In der Diakonie liegt dieser Anteil bei über 75%.

### 6. Bindung an Tarife des öffentlichen Dienstes bis 2003

Materiell beschließen die Kommissionen kirchliche Dienst- oder Arbeitsvertragsordnungen. Im Fall der Diakonie und der Caritas heißen sie Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). In den Arbeitsverträgen der Beschäftigten wird auf diese Richtlinien und Ordnungen verwiesen. Gegenwärtig gibt es insgesamt 37 solcher Vertragsordnungen. Alle hatten bis zum Jahr 2003 einen gemeinsamen Bezugspunkt. Sie entsprachen dem Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT).

Die Abweichungen vom BAT waren überwiegend geringfügig und begrenzt auf Besonderheiten bestimmter Arbeitsfelder und Beschäftigtengruppen. Das Kommissionensystem sicherte die gleichmäßige Anwendung des BAT in zehntausenden rechtlich selbstständigen Einrichtungen in unterschiedlichen Bereichen. Die Kernfunktion der Kommissionen war eine *Koordinierungsleistung*.

Lohnkonflikte wurden in den Kommissionen nicht geführt. Vielmehr wurde mit dem BAT ein bereits ausgehandelter Tarif übernommen und auf die vielen Einzelarbeitsverhältnisse übertragen. Mit dieser Hintergrundbedingung sind die Kommissionen etwa drei Jahrzehnte lang stabil geblieben.

### 7. Unabhängige Tarifierungen seit 2005

Mit dem Ausbau wettbewerblicher Strukturen im Sozialbereich und Abschaffung des Prinzips der Kostendeckung der freigemeinnützigen Träger seit den 1990er Jahren hat sich die Situation geändert. Die Bindung an die Tarife des öffentlichen Dienstes wurde seit dem Jahr 2005 in weiten Bereichen aufgegeben, vor allem in der Diakonie, zunächst auch in der Caritas.<sup>78</sup> Es wurden eigene, von den Tarifverträ-

gen des öffentlichen Dienstes abgelöste Vertragsrichtlinien aufgestellt und selbstständige Entgelt- und Arbeitszeitbeschlüsse in den Kommissionen gefasst.

In der Diakonie gibt es neben den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DWEKD) elf weitere regional verschiedene AVR, sowie sonstige tarifliche Regelungen. Nach der Mitarbeiterstatistik des DWEKD waren im Jahr 2008 die Arbeitsbedingungen in der Diakonie wie folgt bestimmt:

Tarifierungen in der Diakonie: Sept.2008

Art	TVöD angelehnt	AVR-DWEKD	Regionale AVR	Sonstige
Anteil Beschäftigte	39,2%	22,1%	23,1%	15,6%

Quelle: Mitarbeitendenstatistik zum 01.09.2008. Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011. S. 30

Im Bereich des Caritasverbandes gelten die AVR-Caritas. Die Gehaltstabellen und Arbeitszeitregelungen sind vom TVöD unabhängig. In der zentralen Kommission werden "mittlere Werte" beschlossen. Die Zahlenbeträge werden in sechs regionalen Kommissionen (Bayern, Baden- Württemberg, Mitte, Nord, NRW und Ost) festgesetzt und können von den "mittleren" Werten jeweils abweichen.<sup>79</sup>

Seit Januar 2011 beziehen sich die AVR-Caritas teilweise wieder auf Tarife des öffentlichen Dienstes (Sozial- und Erziehungsdienst, Pflegedienst, Ärztevergütung).<sup>80</sup>

Niveauevergleiche zwischen AVR-Regelungen und den Tarifen des öffentlichen Dienstes hängen in ihren Ergebnissen von den Parametern ab, die verglichen werden.<sup>81</sup> Fachwissenschaftlich anerkannt ist das Tarifvergleichsverfahren des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Nach diesem Verfahren durchgeführte Vergleiche zwischen den AVR-DWEKD und dem TVöD zeigen, dass mit zunehmender Berufsdauer die AVR-Vergütungen in allen Entgeltgruppen unterhalb des TVöD liegen.<sup>82</sup>

<sup>75</sup> 20 auf den TVöD bezogen und nur fünf davon unabhängig. S. Lührs (2010) Tabellen 6.1 S. 186 u. 6.2 S. 194.

<sup>79</sup> Im Jahr 2008 wurden die "mittleren Werte" der zentralen Kommission in den regionalen Kommissionen überwiegend bestätigt. Zu Verzögerungen und Abweichungen kommt es in der Region Ost. Lührs (2010) S. 163f. Aktuelle Berichte hierzu in "AK-Mitarbeiterinfo" und "Dienstgeberbrief" unter [www.caritas.de](http://www.caritas.de).

<sup>80</sup> Zum 01.01.2011 modifizierte Übernahmen von TV SuE, TVöD BT-B und BT-K, TV-Ärzte/VKA. Quelle: Dienstgeberbrief ARK-Caritas Nr. 5/2010 vom 21. Oktober 2010.

<sup>81</sup> Nach einigen vom Kirchenamt der EKD im Juli 2011 vorgestellten Entgeltvergleichen, "sind die kirchlichen Entgelte (teils) höher als die des öffentlichen Dienstes und der übrigen Träger, teils sind sie in etwa gleich und in einer dritten Kategorie sind sie etwas geringer." Quelle: [www.ekd.de/download/faq\\_arbeitsrecht\\_kirche\\_und\\_diakonie\\_20110707.pdf](http://www.ekd.de/download/faq_arbeitsrecht_kirche_und_diakonie_20110707.pdf).

<sup>82</sup> In den Bereichen Krankenpflege, Erziehungsdienst und Sozialarbeit sind die Anfangsvergütungen der AVR-DWEKD höher als im TVöD. Dies kehrt sich ab dem fünften bzw. siebten Beschäftigungsjahr um. In den anderen, insbesondere niedrigen Vergü-

<sup>75</sup> Definition des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

<sup>76</sup> 232.700 Vollzeitbeschäftigte von 520.186 Beschäftigten. Anteil geringfügig Beschäftigter an Teilzeit: 14,9%. Einrichtungsstatistik DCV zum 31.12.2006. neue caritas 5/2008. S. 38.

<sup>77</sup> Vollzeitbeschäftigte: 22,8%. Mitarbeitendenstatistik zum 01.09.2008. Diakonie Texte - Statistische Informationen - 06.2011. S. 41.

<sup>78</sup> Im Bereich der verfassten Kirchen werden die Arbeitsverhältnisse inzwischen wieder weitgehend analog zum öffentlichen Dienst reguliert. Die Arbeitsbedingungen werden zwar in 25 unterschiedlichen Vertragsordnungen fixiert. Von ihnen sind aber

## 9. Öffnungsklauseln und Abweichungen von den AVR

Die Arbeitsvertragsrichtlinien insbesondere der Diakonie haben mehrfache betriebliche Öffnungsklauseln. In besonderen Wettbewerbssituationen sind Arbeitszeiterhöhung ohne Gehaltsausgleich, Absenkungen von Gehaltsbestandteilen, Stundung von Gehaltsbestandteilen und weitere Maßnahmen der Personalkostensenkung möglich.<sup>83</sup> Nach Angaben des Verbandes Diakonischer Dienstgeber in Deutschland hatte im Jahr 2008 "jeder dritte Komplexträger bzw. jede dritte Einrichtung mindestens eine Öffnungsklausel genutzt. ... Jeder zweite Komplexträger und jede dritte Einrichtung gab weiteren Flexibilisierungsbedarf an."<sup>84</sup>

Kirchlicherseits wird eingeräumt, dass ersetzende Leiharbeit, Ausgründungen und Tarifflicht in kirchlichen Einrichtungen vorkommen.<sup>85</sup> Über das Ausmaß der "schwarzen Schafe" besteht Unsicherheit. Angesichts der betrieblichen Öffnungsklauseln in den Arbeitsvertragsrichtlinien und dem bekannten Ausmaß ihres Gebrauchs, sind Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht nur durch irreguläre Abweichungen von den AVR verursacht, sondern auch durch deren Anwendung.

## 10. Soziale Mächtigkeit in Kollektivverhandlungen

Unter den neuen Bedingungen im Sozialbereich zieht der Lohnkonflikt in das Kommissionensystem ein. Er kann dort nicht balanciert werden. Die soziale Mächtigkeit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf das System ist ungleich. Arbeitgeber sind sozial mächtig, weil sie die Arbeitgeber sind. Das ist im kirchlichen Bereich nicht anders als bei Arbeitsverhältnissen in der Privatwirtschaft. Das Arbeitsverhältnis als solches ist asymmetrisch. Vor diesem Hintergrund haben sich unabhängige Gewerkschaften als Koalition der Arbeitnehmer gebildet. Sie gleichen die Asymmetrie des Einzelarbeitsverhältnisses auf der Kollektivebene aus.

Im Unterschied zu den Arbeitgebern der Privatwirtschaft beschließen aber in der Diakonie und der Caritas die Leitungen der Spitzenverbände von Einrichtungen und Trägern, die gleichzeitig die Arbeitgeber sind, die Ordnungen ihrer Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Sie legen damit die Bedingungen fest, unter denen verhandelt wird. Die Verbandsleitungen können den Mitgliedseinrichtungen Ausnahmen von den Verhandlungsergebnissen genehmigen. Die soziale Mächtigkeit der konfessionellen

tungsgruppen sind die Anfangsgehälter der AVR-DWEKD durchgängig niedriger als TVöD. Quelle: Tarifvergleich Dr. Stefaniak i.A. der Gewerkschaft ver.di Sep. 2011. [http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen\\_diakonie\\_caritas](http://gesundheit-soziales.verdi.de/kirchen_diakonie_caritas).

<sup>83</sup> AVR-DWEKD: durch ergebnisabhängige Sonderzahlung (Anlage 14); durch Dienstvereinbarungen zur Sicherung der Leistungsangebote bis zu 6% Gehaltsabsenkung (§17); bei Liquiditätspässen Gehaltsstundung bis zu 10% (§4 Anlage 17); aufgrund wirtschaftlicher Notlage unbeschränkte Kostenreduzierung (§1 Anlage 17).

<sup>84</sup> Quelle: Folienvortrag Vogelbusch/Prexl zur Tagung Bundesverband evangelische Behindertenhilfe am 21.10.2009.

<sup>85</sup> Zuletzt auch in der Mitteilung von Rat der EKD, Kommissariat der deutschen Bischöfe, Diakonisches Werk der EKD und Caritasverband vom 12.12.2011 an die Mitglieder des Deutschen Bundestages.

Wohlfahrtsverbände als Arbeitgeber geht über die der Verbände der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft hinaus.

Funktionsstörungen, Bruchtendenzen und De-Legitimation der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind Folgen dieses strukturellen Ungleichgewichtes. Sie sind in allen Kommissionen beobachtbar, die selbstständige Lohnregelungen beschließen.<sup>86</sup>

In der Diakonie sind diese Prozesse am weitesten entwickelt und öffentlich sichtbar. Die Sitzungen der Bundeskommission der Diakonie werden seit 2010 von Protesten begleitet.<sup>87</sup> Gegen die Errichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirchen in Mitteldeutschland wird prozessiert.<sup>88</sup> Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie in Niedersachsen ist seit März 2011 beschlussunfähig.<sup>89</sup>

Kirchen, Diakonie und Caritas können auf sich gestellt keinen Ausweg finden. Die arbeitspolitische Antwort wäre ein allgemeinverbindlicher Flächentarifvertrag für die Sozialbranche. An die Stelle des Wettbewerbs um die niedrigeren Personalkosten träte der Wettbewerb um die höhere Qualität der Betreuung. Diesen Wettbewerb können Diakonie und Caritas gewinnen.

## Informationen über den Verfasser

Dr. rer. soc. Hermann Lührs. Promotion über Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerbeziehungen im kirchlichen Sozialsektor. Langjährig im kirchlichen Dienst beruflich tätig. Seit 2001 Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD. Lehraufträge für Arbeitspolitik, Politische Theorie und Sozialpolitik an den Universitäten Tübingen und Bonn. Gastwissenschaftler am Forschungsinstitut für Arbeit Technik und Kultur (FATK) in Tübingen. Autor des Buches: „Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen“ (Nomos-Verlag 2010).

<sup>86</sup> Darstellung und Analyse dieses Prozesses s. Lührs (2010) S. 142ff.

<sup>87</sup> [www.mav-ekm.de/aktuell-neu/Dritter-Weg/092-demo-092-12-10.htm](http://www.mav-ekm.de/aktuell-neu/Dritter-Weg/092-demo-092-12-10.htm).

<sup>88</sup> Die Kommission konnte im Sep. 2011 zunächst nicht gebildet werden, da nicht genügend Arbeitnehmervertreter zur Mitarbeit bereit waren. In Folgewahlversammlungen wurden die Quoren herabgesetzt. Quelle: Bericht der Diakonie Mitteldeutschland zur Herbstsynode 2011 der Evang. Kirche in Mitteldeutschland vom 16.11.2011. Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hat Klage beim Kirchengericht der EKD eingereicht. Quelle: [www.mav-ekm.de](http://www.mav-ekm.de).

<sup>89</sup> S. Berichte und Kommentierungen: Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen unter [www.ddniedersachsen.de](http://www.ddniedersachsen.de) und Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Werken in Niedersachsen unter [www.ag-mav.de](http://www.ag-mav.de).