

Sozialethischer Zwischenruf:

Plädoyer für Tarifverträge in Diakonie und Caritas

Eine sich modernisierende Diakonie und Caritas brauchen ein modernes Tarifvertragsrecht. Es ist der Zeit, auch die den Kirchen, Caritas und der Diakonie rechtlich zugestandene Autonomie für kirchengemäße Regelungen zu nutzen.

Appell an Dienstgeber, Beschäftigte und die Gewerkschaft

Wir richten als Sozialethiker einen dringenden Appell an Dienstgeber und Beschäftigte in der diakonischen- und karitativen Arbeit der Kirchen sowie an die Gewerkschaften, die Chance zu nutzen:

- *Dienstgeber:* Dem Begehren kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber muss widersprochen werden, dass kirchliche Autonomie und Selbstbestimmung nur durch einen Verzicht auf Tarifverträge gewährleistet sind. Wenn Dienstgemeinschaft ernst genommen werden soll, dann erfordert sie geradezu paritätisch ausgehandelte Tarifvereinbarungen. Tarifverträge dürfen nicht allein unter dem Gesichtspunkt einer Einengung von (Kirchen-) Autonomie und Gestaltungsfreiheit für die Dienstgeber wahrgenommen werden. Den Tarifverträgen liegt eine Achtung und Würdigung der Rechte aber auch Interessen der jeweils anderen Seite zugrunde. Verhandlungen auf Augenhöhe sind allein in der Lage, eine Balance von eigenen Interessen und jenen der anderen auszuhandeln.
- *Mitarbeitende:* Die Zeiten sind vorbei, in denen mit den Regelungen des Dritten Weges die Übernahme des BAT stattfinden wird. Damit Tarifverträge und eine Ausgestaltung von Lohnstrukturen zustande kommen können, die ethischen Ansprüchen gerecht werden, müssen sich diakonische und kirchliche Mitarbeitende als Arbeitsmarktpartei und d.h. gewerkschaftlich organisieren.
- *Mitarbeitervertretungen:* Weil eingebunden in die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern ist jede betriebliche Interessenvertretung mit der tarifpolitischen Vertretung von Arbeitnehmern

überfordert. Deshalb müssen die Mitarbeitervertretungen das Ansinnen kirchlicher Arbeitgeber zurückweisen, sie als vermeintlich gleichberechtigten Vertragspartner für kirchliche Tarifverhandlungen einzuspannen.

- *Gewerkschaft:* Wir appellieren an die Gewerkschaft ver.di., stärker als bisher auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie und Kirchen zuzugehen und sich ihnen glaubwürdig als gewerkschaftliche Interessenvertretung anzubieten. Dazu ist es u.a. notwendig, kirchenspezifische Tarifverträge anzustreben, die den besonderen Bedingungen kirchlicher, karitativer und diakonischer Arbeit gerecht werden.

Es besteht Reformbedarf des BAT

Die Finanzkrise der Öffentlichen Hände ist offensichtlich. In der Erwartung, dass niedrigere Steuersätze Impulse für Wachstum und Beschäftigung erzeugen, hat der Staat seine Einnahmen reduziert und sich auf einen Wettlauf um die geringsten Steuersätze eingelassen. Die Folgen sind privater Reichtum auf der einen, private und öffentliche Armut auf der anderen Seite. Die vom Staat selbst verursachte Finanzkrise der öffentlichen Hände findet ihre Fortsetzung in einer Finanzkrise von Kirchen, Caritas und Diakonie.

Das Tarifsystem (BAT), nach dem sich Diakonie, Caritas bislang in ihrer Bezahlungsstruktur orientiert haben, wird den neuen Finanzierungsbedingungen nicht mehr gerecht. Auch die beiden den BAT abschließenden Tarifvertragsparteien sind sich deshalb darüber einig, dass erheblicher Reformbedarf besteht.

Der Dritte Weg: Kirchen- und diakoniespezifische Arbeitsbedingungen und die Antworten des Arbeitsrechts

Bezahlte Arbeit in Diakonie und Kirche unterscheidet sich im Hinblick auf ihre zu regelnden Bedingungen nicht prinzipiell von der in privatwirtschaftlichen Unternehmen oder öffentlichen Institutionen. Dennoch bestehen die Kirchen auf dem spezifischen Charakter ihres Auftrags. Um diesen Besonderheiten ihres Dienstes gerecht werden zu können, nehmen die Kirchen die ihnen von der Verfassung eingeräumte Autonomie in Anspruch.

Die BAT-Anbindung kennzeichnet den Dritten Weg nicht nur, sie konstituiert ihn.

Die Kirchen haben zur Gestaltung ihres kircheneigenen Arbeitsvertragsrechts in Wahrnehmung ihres verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts den so genannten Dritten Weg beschritten, bei dem eine nominell paritätisch besetzte Kommission von Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer ihre Angelegenheiten aushandeln.

Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass Tarifverträge eine Gewähr für einen angemessenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bieten, da sie von gleichberechtigten und unabhängigen Partnern aufgrund von Verhandlungen geschlossen werden und verzichten auf eine Inhaltskontrolle tarifvertraglicher Regelungen. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt fest gestellt, dass eine solche vergleichbare Richtigkeitsgewähr bei Arbeitsvertragsrichtlinien nur für die Regelungen zutrifft, die aus den Tarifverträgen übernommen worden sind. Wenn also die Diakonie bei einem Ausstieg aus dem BAT gänzlich von den Tarifregelungen des BAT abweicht, dann entfällt die Richtigkeitsgewähr ihrer Arbeitsvertragsrichtlinien mit der Folge, dass diese der gerichtlichen Billigkeitskontrolle grundsätzlich unterliegen. Sie sind nicht den Tarifverträgen gleichzustellen. „Zurecht behandelt deshalb auch das BAG die Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen sowohl im Verfahrensrecht als materiellrechtlich hinsichtlich der Billigkeitskontrolle als nicht normative vertragliche Regelung.“ (Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2003, Rz 1040) Dass Kommissionen paritätisch zusammengesetzt sind, ist nicht ausreichend. Erforderlich ist eine *materielle Parität*. Nur soweit Diakonie und Caritas Regelungen übernehmen, die im Wege des Tarifvertragssystems frei ausgehandelt worden sind, kann von einer *beliehenen, materiellen Parität* gesprochen werden. Beschließen Caritas und Diakonie auf dem Dritten Weg also in Zukunft eigene Vergütungssysteme, so unterliegen ihre Beschlüsse wegen mangelnder Parität wieder der vollen Kontrolle durch die Arbeitsgerichte. Sie werden dann behandelt werden wie Arbeitsverträge, die auf dem ersten Weg durch alleinige Setzung eines Arbeitgebers autoritär zustande gekommen sind. Aus der Sicht der Arbeitsgerichte wird es dann keinen Dritten Weg, der sich vom Ersten Weg unterscheidet, geben.

Gerechter Lohn auch in Diakonie und Kirche

Diakonie, Caritas und die Kirchen haben ihren Beschäftigten im Sozialwort einen gerechten Lohn versprochen (1997, Ziff. 245). Dieses Versprechen können sie prinzipiell jedoch nicht einlösen, wenn sie im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts auf einem Dritten Weg die Arbeitsbedingungen selber regeln wollen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben vor Abschluss ihrer Arbeitsverträge keine gleichstarke Verhandlungsposition inne. Von Parität kann keine Rede sein, wenn die Vertreter der Mitarbeiter ihren eigenen Dienstgebern gegenüber sitzen. Dieses Gerechtigkeitsdefizit kann erst durch das Tarifvertragssystem behoben werden.

Je symmetrischer bei der Aushandlung tarifvertraglicher Regelungen die Verhandlungsmacht zwischen den Tarifparteien verteilt wird und je vollständiger die Interessen aller Betroffenen zur Sprache kommen, um so größer sind die Chancen, dass die ausgehandelten Regelungen zum gegenseitigen Vorteil beider Vertragspartner und der durch sie vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. Erst dann besteht für diese Regelungen eine materielle Gewähr, dass sie den Interessen beider beteiligten Vertragsparteien gerecht wird. Und diese Gewähr wiederum begründet eine Gerechtigkeitsgewähr. Anders zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien erfüllen nicht die ethischen Anforderungen von Fairness und Gerechtigkeit.

Statt Exoten auf einem eigenen Weg waren die Kirchen im Tarifrecht bislang Parasiten des öffentlichen Dienstes auf dem „Zweiten“ Weg. Unter Gerechtigkeitsaspekten war dies nur zu begrüßen, da die Defizite des „Dritten Wegs“ solange nicht weiter auffällig und problematisch wurden, als dabei normal ausgehandelte Tarifverträge kopiert wurden.

Ein neues Tarifrecht jedoch, das den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und insbesondere von diakonischen Einrichtungen besser Rechnung tragen will als der BAT, lässt sich aber auf dem „Dritte Weg“ nicht erreichen. Wer ein eigenständiges kirchliches Tarifrecht schaffen und damit zugleich vor dem Maßstab der Gerechtigkeit

bestehen will, der muss dazu den ganz normalen Weg von ganz normalen Tarifverhandlungen gehen.

Vorteil von Tarifverhandlungen für Dienstgeber und Dienstnehmer

Es empfiehlt sich, in Tarifverhandlungen um ein eigenständiges kirchliches Tarifrecht „win-to-win“-Ergebnisse anzustreben. Vorteile, die die Kirchen und ihre Einrichtungen durch neue Tarifverträge erzielen, müssen sie dazu mit ihren Beschäftigten „teilen“, so dass im Ergebnis beide Vertragsparteien Vorteile haben und ihre Verhandlungsergebnisse deshalb zu beiderseitigem Vorteil sind. In diesem Sinne könnte eine höhere Flexibilität der Arbeit, aus Kostengründen angezielt, mit einer größeren Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kombiniert werden. Dass überkommene Bonussysteme des BAT abgebaut werden, sollte nicht nur Arbeitskosten senken helfen, sondern zugleich auch als Gelegenheit genutzt werden, qualifikationsbezogene Aufstiege zu vereinbaren. In zukunftsweisenden Tarifverträgen sind nämlich nicht nur die Möglichkeiten ständiger Weiterbildung zu vereinbaren, sondern auch der betriebliche Einsatz von neu erworbenen Qualifikationen und deren Anerkennung bei der Entlohnung. Derartige Ergebnisse zum beiderseitigen Vorteil sowohl der kirchlichen Einrichtungen als auch ihrer Mitarbeiter lassen sich nicht am „grünen Tisch“, sondern brauchen eine Arena, die nur in Tarifverhandlungen und bei Verhandlungspartität zu finden ist

Leistung und Tarifverträge

Die veränderten Finanzsysteme der sozialen Arbeit und der Arbeit im Gesundheitssystem laufen vereinfacht gesagt darauf hinaus, dass standardisierte Tätigkeiten in einer Leistungsbeschreibung in einem Qualitätsergebnis immer auf denselben Preis abgerechnet werden. Dieser Abrechnungsmodus passt auf das bisherige Tarifrecht des öffentlichen Dienstes nicht mehr.

Die Qualität der Beziehungsarbeit der Mitarbeitenden hat entscheidenden Einfluss, ob die Einrichtung von ihren ‚Kunden‘ angenommen wird. Ein positives Betriebsergebnis ist hier im wahrsten Sinne des Wortes der Verdienst der Mitarbeitenden. Eine Sonderzahlung im Sinne der Weitergabe erarbeiteter

Überschüsse ist daher durchaus auch in diakonischen oder caritativen Einrichtungen möglich. Eine Sonderzahlung im Sinne der Weitergabe erarbeiteter Überschüsse erscheint nicht „undiakonisch“. Schwierig jedoch wäre eine individuellen Bemessung von Leistung. Leistung ist immer ein kollektives Gut, das sich dem Zusammenwirken ganzer Abteilungen, Einrichtungen und Träger verdankt. Deshalb sollten die „Erfolge“ auch solidarisch geteilt werden. Wenn Leistung als die zu erfüllende Tätigkeit (Normaltätigkeit) wie als Qualität beschrieben wird, dann ist die Erfüllung des Leistungsvertrags auch das Normalmaß, für das die Finanzierung der Leistung und deshalb auch die Entlohnung der Mitarbeitenden erfolgt. Sie kann deshalb nicht durch einen Leistungsbonus überboten werden kann. Umgekehrt muss die Nichterfüllung dieser Anforderungen arbeitsrechtlich zu einer Abmahnung führen. Erwartet werden kann nicht eine „Überfüllung“ der Tätigkeit. Verhaltensbelohnungen, Pünktlichkeit, Freundlichkeit, Kontaktfähigkeit, Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit etc. sind meist Voraussetzungen zur Ausübung der Betreuung, der Pflege, der Erziehung und sehr schwer in irgendeiner „messbaren“ gerechten Systeme zu bringen.

Leistungsgerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit, Solidarität

Empirische Untersuchungen belegen dagegen, dass Mitarbeitende in der sozialen Arbeit über eine signifikante hohe innere Leistungsmotivation verfügen. Wer meint, diese Motivation durch Leistungsanreize mittels Geld noch verstärken zu können, zerstört gerade die innere Motivation zur sozialen Arbeit. Die Leistungslohn-Euphorie verdrängt, dass neben geldlichen auch nichtgeldliche Anreizinstrumente zur Verfügung stehen, die in besonderer Weise geeignet sind, die spezifische Motivation sozialer Arbeit zu stärken. Dazu gehören u.a. Freiheiten in der Arbeitsgestaltung, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildungsangebote und eine förderliche Organisationsstruktur. Zu einem modernen Vergütungssystem, das den Bedingungen diakonischer und sozialer Arbeit gerecht wird, gehört deshalb kein Leistungsanreiz, der auf Geldanreize baut.

Wenn Caritas und Diakonie meinen, eine Modernisierung ihrer Arbeit durch die Übernahme von produktionsorientierten Industriestandards durchführen zu können, verspielen sie geradezu die Chancen einer sozialen Arbeit, die von ganz anderen Leistungsanreizen motiviert wird als die Arbeit in der gewerblichen Produktion.

Für eine gerechte Lohnstruktur ist die Orientierung an sozialetischen Kriterien unverzichtbar. Diese Kriterien sind Leistung, Lebenslage und Solidarität.

Leistungslohn: Eine individuelle Zuordnung der Leistungsanteile ist vielfach objektiv kaum möglich. Fachleute warnen deshalb zu Recht gerade für soziale Dienste vor einem Leistungsmythos zur Motivationssteigerung.

Das Kriterium der *Lebenslage* dringt darauf, dass niemand trotz und durch Arbeit arm werden darf. Das geschieht aber durch Niedriglöhne. Wenn diakonische Einrichtungen ihre ökonomischen Probleme meinen durch die Eröffnung eines Niedriglohnsektors beseitigen zu können, sind Fragen der Gerechtigkeit zu stellen.

Leistung und Solidarität stehen in einer Spannung zueinander. Während Leistung auf Differenzierung und Ungleichheit setzt, zielt Solidarität auf Ausgleich von Ungleichheiten. Deshalb ist auf den Grundsatz zu achten: „Im Gefälle christlicher Ethik liegt der Vorrang des Solidaritätsprinzips vor dem Leistungsprinzip“ (Wolfgang Huber).

Die wirtschaftliche Lage der Einrichtung bzw. des Werkes, die Gesichtspunkte von Leistungsgerechtigkeit, des Lebensbedarfs und der Solidarität müssen in einem Aushandlungsprozess ausbalanciert werden. Diese Balance kann nur dann ein ausgewogenes Ergebnis darstellen, wenn die Verhandlungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung erfolgt. Wir halten hierfür den Weg der Tarifverhandlung für am ehesten geeignet, um Lösungen zu entwickeln, die den spezifischen Bedingungen von Kirche und Diakonie und deren besonderem Selbstverständnis am genauesten entsprechen.

Der ethische Wert sozialer Arbeit

Soziale Arbeit wird in einer auf Produktion und Konsum ausgerichteten Gesellschaft nur unzureichend gewürdigt. Das schlägt sich in einer unzureichenden Bezahlung nieder. Die Mitarbeitenden erwarten, dass es zu ihrem Dienst einen „Gegenwert“ gibt. Dazu gehören Anerkennung, Wertschätzung und eine angemessene Vergütung ebenso wie die Möglichkeit, eigene Erwartungen, Vorstellungen und Kenntnisse

einzubringen. Ihre Arbeitszufriedenheit hängt davon ab, ob ihnen verantwortliche Aufgaben zugetraut, ob ihnen Entwicklungschancen eröffnet werden, ob ihre Arbeit einen erkennbaren Sinn hat. Diakonisch-caritative Dienste sind Dienste an der Freiheit von Menschen. „Dienst an der Freiheit kann nur der tun, der selbst frei ist. Strukturen und Arbeitszusammenhänge müssen dem Rechnung tragen“ (EKD-Texte 75, 2002).

Die Dienstgemeinschaft ist ein Ausdruck der Tatsache, dass sich diakonische Einrichtungen und Unternehmen ethischen Anforderungen in besonderer Weise stellen wollen. Der Grundsatz der Dienstgemeinschaft steht Tarifverträgen nicht entgegen. Im Gegenteil. Tarifverträge sind nicht Ausdruck des Konfliktdenkens zweier einander unversöhnlich konträr gegenüberstehender Parteien. Ihr Ziel ist nicht der Konflikt, sondern die Einigung - dies freilich unter fairer und gerechter Berücksichtigung der Interessen beider Seiten. Dienstgemeinschaft richtig verstanden heißt: partizipations- und konsensorientierte Entscheidungsprozesse zu beschreiten. Tarifverträge gehören dazu.

Juni 2004

Pfr. Wolfgang Belitz, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Bochum.

Hiltrud Broockmann, Gewerkschaftssekretärin, EKD-Synodale.

Henriette Crüwell, Juristin und Theologin.

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, Sozialethiker Hochschule St. Georgen, Frankfurt.

Prof. Dr. Werner Krämer, Sozialethiker, Universität Dortmund.

Privatdozent Dr. Matthias Möhring-Hesse, Institut für Christliche Sozialwissenschaften an der Universität Münster.

Privatdozent Dr. Wolfgang Schroeder, Theologe und Politikwissenschaftler, Universität Frankfurt.

Dr. Walter Sohn, Sozialethiker, Oberursel.

Privatdozent Dr. Franz Segbers, Sozialethiker, Universität Marburg.