Dritter Weg im Dialog: Argumente, Glossar und Maßnahmen für die interne Kommunikation

Diakonie für Menschen

Ergebnisse einer Projektgruppenarbeit

Dezember 2012

Inhalt

3 **Einleitung**

5 **Kommunikation von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK)**

6 **Presse-Aktionstag**
Arbeiten in der Diakonie (Vorteile des Dritten Wegs)

8 **Diskussionsforum zum Thema**
Das Arbeitsrecht in der Diakonie: der Dritte Weg

10 **Der Dritte Weg im Dialog**
Glossar kirchliches Arbeitsrecht

15 **Tarifvergleiche im sozialen Sektor**

17 **Ich habe gehört, ...**
Häufige Argumente von ver.di

20 **Impressum**

Einleitung

Kirche und Diakonie entscheiden selbst über ihre Arbeitsrechtsregelungen, das regelt das Grundgesetz. Kirche und Diakonie haben sich für den „Dritten Weg“ entschieden. Danach bestimmt weder einseitig der Arbeitsgeber (Erster Weg) die Arbeitsbedingungen, noch werden diese in Tarifvertragsverhandlungen (Zweiter Weg) festgelegt. Vielmehr wird in einer Arbeitsrechtlichen Kommission, die paritätisch aus Dienstgebern und -nehmern besetzt ist, über Arbeitsrechtsregelungen wie Arbeitsentgelte, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und anderes gemeinsam entschieden. Dieses Verfahren, bei dem sich Mitarbeitende und Dienstgeber partnerschaftlich einigen müssen, weil keine Seite die andere überstimmen kann, ist ein kirchlich angemessener Weg.

Seit mehreren Jahren greift die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Diakonie massiv an. Sie kritisiert die Arbeitsverhältnisse in diakonischen Einrichtungen und Diensten, die angeblich einhergingen mit Lohndumping, Leiharbeit und Outsourcing. Ziel der ver.di-Kampagne ist, den Dritten Weg abzuschaffen und stattdessen einen Tarifvertrag mit ver.di zu schließen. Dahinter stecken auch eine äußerst aggressive Mitgliederwerbung der Gewerkschaft und der Versuch, sich als „Marktführer“ in Sachen Solidarität und Menschlichkeit zu etablieren.

Entgegen ver.di-Behauptungen und mancher Medien-Berichterstattung sind diakonische Arbeitsbedingungen einschließlich ihrer Vergütungen im Vergleich mit anderen Anbietern am „Sozialmarkt“ eher überdurchschnittlich. Neben den Tabellenvergütungen sind Jahressonderzahlung, Kinderzuschläge, eine zusätzliche kirchliche Altersversorgung und weitere Leistungen Bestandteil attraktiver diakonischer Tarife.

Synode und Rat der Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und der Diakonische Rat der Diakonie Deutschland haben den Dritten Weg in Beschlüssen ausdrücklich bekräftigt. Die Arbeitsrechtsetzung in Kirche und Diakonie bleibt dennoch in der Diskussion. Die Kampagnen der Gewerkschaft ver.di haben hierzu maßgeblich beigetragen. Mit der Infragestellung des Dritten Wegs auf einer übergeordneten Ebene kommen auch bei manchen Mitarbeitenden Fragen zum Arbeitsrecht auf.

Für viele Mitarbeitende zählt aber etwas anderes. Sie wissen um ihren sinnvollen Dienst, sie schätzen die hohe Arbeitsplatzsicherheit, Vergütungen und weitere Leistungen wie die kirchliche Zusatzversorgung. Das zeigt sich unter anderem an weit überdurchschnittlich langen Betriebszugehörigkeiten. Die meisten Mitarbeitenden schätzen ihren Dienst am Menschen und sind intrinsisch motiviert. Dennoch: Das kirchliche Modell des Interessensausgleichs in den Einrichtungen scheint nicht durchweg gelernt und ist nicht immer präsent. Sinn, Bedeutungsgehalt und Vorteile des Dritten Wegs erschließen sich nicht unmittelbar im betrieblichen Alltag.

Diese kurze Lagebeschreibung soll verdeutlichen, dass es neben (verbands-)politischem Handeln eine Notwendigkeit gibt, für das funktionierende Instrument Dritter Weg eine Akzeptanz aus der Mitte der Diakonie heraus weiter zu fördern und zu stärken.

Ein Projekt im Zentrum Kommunikation, einer Abteilung der Diakonie Deutschland, hat Maßnahmen erarbeitet, die Kenntnis und Akzeptanz des Dritten Wegs in Kirche und Diakonie bei den Mitarbeitenden erhalten und erhöhen soll. Letztlich sind Mitarbeitende, die den Weg der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie kennen und schätzen, auch gute Multiplikatoren für den Dritten Weg.

Ziel der Maßnahmen zur Kommunikation des Dritten Wegs ist sachliche Information der Mitarbeitenden der Diakonie. Einig war sich die Projektgruppe in der Konzeption, dass nur gute Argumentation und Information den Angriffen etwas entgegensetzen. Dabei soll auch versucht werden, kommunikativ wieder in die Offensive zu kommen. Erreicht werden soll das mit guten Produkten für Einrichtungen und Dienste der Diakonie, die sie in der Kommunikation mit ihren Mitarbeitenden einsetzen können. Die Botschaft lautet: Der Dritte Weg ist eine faire Möglichkeit der Tarifregelung, die zu guten Ergebnissen kommt. Der Stil ist informativ, argumentativ, pragmatisch.

Als Zielgruppen werden angesehen:

- Mitarbeitende in der Diakonie
- Leitungen in der Diakonie (Erweiterungen der Informationen, um sie sprachfähig zu machen)
- Vertreter der Kirche

Die Beschreibung der Maßnahmen ist so aufgebaut, dass ein Datenblatt vorweg einige Randbedingungen nennt. Anschließend wird das Vorhaben beschrieben.

Einig war sich die Projektgruppe auch darin, dass die Legitimation des Dritten Wegs nicht allein aus der Dienstgemeinschaft abgeleitet werden sollte: Auch wenn die Idee (im Sinne von anspruchsvoller Corporate Identity/Unternehmenskultur) in der Mitarbeiterschaft verwurzelt ist, ist Dienstgemeinschaft dennoch keine Tarifgemeinschaft. Diakonie (als theologischer Begriff) bleibt der Fokus der Tätigkeit der Mitarbeitenden.

Kommunikation von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK)

Datenblatt:

Kommunikation von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK)

Zielgruppe
Journalisten

Wofür gedacht?
Beschlüsse der ARK sollen in ihrer Bedeutung für Journalisten wie Mitarbeitende ersichtlich werden.

Produktion/Umsetzung
Regelmäßig zu ARK-Sitzungen

Organisation/Durchführung
Pressestellen Bundesverband, Landes- und Fachverbände in Absprache mit der ARK beziehungsweise deren Geschäftsstelle

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland tagt „im Verborgenen“, zumindest hat man den Eindruck, da wenig von ihrer Arbeit und ihren Ergebnissen nach außen dringt.

Dabei wird dort sozusagen die Leitwährung für das Tarifwerk in der Diakonie geprägt. Die Ergebnisse werden in allen anderen Arbeitsrechtlichen Kommissionen in der Diakonie aufgenommen und weiter geführt (regional umgesetzt). Die Reichweite der Tarifabschlüsse in der ARK ist entsprechend groß.

Gleichzeitig ist die Kenntnisnahme gering. Wenn die ARK vor dem Öffentlichen Dienst eine Entgelterhöhung (und weiteres) beschließt, die letztlich für 453.000 Menschen gilt (mit Wirkung auf die Caritas – also den größten Teil des Dritten Sektors erreicht), dann nimmt dies kaum ein Mitarbeitender wahr.

Die Ursachen sind vielfältig. Zwei Punkte:
- fehlendes Medium
- fehlender Absender

Zurzeit schreibt die ARK zum Abschluss ihrer Beratungen eine gemeinsame Erklärung, die in dieser Form an die Presse (verbands- und kirchenintern) gegeben sowie durch ein Rundschreiben und auf der Homepage der Diakonie Deutschland in einer gesonderten Rubrik veröffentlicht wird.

Angesichts der Auseinandersetzung um den Dritten Weg führt das dazu, dass zum einen die Mitarbeitenden den Eindruck haben, in ihrem Tarifwesen tut sich nichts (für sie) oder es reagiert nur auf andere Entwicklungen. Dass hier die diakonische Arbeitswelt gestaltet wird (nah an der Praxis), dringt nicht durch. Das führt zum anderen dazu, dass (wer nicht kennt, nicht unterstützt) die Zustimmung zum spezifischen kirchlichen Weg der Arbeitsrechtssetzung so nicht gefunden, geschweige denn gesteigert werden kann.

Konsequenz: Die Kommunikation der ARK-Beschlüsse muss, als ein Mittel, den Dritten Weg auch in der Mitarbeiterschaft zu verankern, verbessert werden.

Neben der Publikation durch die ARK sollten weitere Wege für die Veröffentlichung der Beschlüsse eröffnet werden:

1. Die Diakonie Deutschland gibt eine Presseinformation heraus, die eine Bewertung des Beschlusses/der Beschlüsse durch den Präsidenten als „neutraler Stelle“ enthält.
2. Die Presseinformation enthält außerdem eine kurze Aussage zu den Ergebnissen (Erklärung/„Übersetzung“).
3. Die Presseinformation wird verbandsintern wie extern verteilt.
4. Auf der Homepage und im Wissensportal der Diakonie Deutschland gibt es eine Rubrik für die Mitarbeitenden in der Diakonie, in der die Information ebenfalls eingestellt wird.
5. Die Landes- und Fachverbände werden gebeten, einen geeigneten Verteiler aufzubauen, um die Mitarbeitenden zu erreichen.
6. Mit den Landesverbänden wird eine Absprache herbeigeführt, ein gleiches Verfahren anzuwenden.

Presse-Aktionstag

Arbeiten in der Diakonie (Vorteile des Dritten Wegs)

Datenblatt:

Presse-Aktionstag
Arbeiten in der Diakonie (Vorteile des Dritten Wegs)

Zielgruppe
je nach Veranstalter: überregionale/regionale Medien

Wofür gedacht?
Informationen über die Ausbildungs-/Qualifizierungsleistung der Diakonie, Chancen und Inhalte einer Arbeit in der Diakonie
Bedeutung der Diakonie als Arbeitgeber

Produktion/Umsetzung
jährliche Veranstaltung

Organisation/Durchführung
Kommunikationsabteilung des jeweiligen Diakonischen Werkes beziehungsweise der jeweiligen Einrichtung

Termin
Mitte/Ende September 2013

Aufhänger
Start des neuen Ausbildungsjahres oder beispielsweise Jobmessen

Konzept
Die jeweiligen Diakonischen Werke sowie die Diakonie Deutschland laden zeitgleich Journalisten zum Thema „Ausbildung und Arbeit“ in der Diakonie ein. Den Pressevertretern wird zum einen die Vielfalt der Ausbildungsberufe in der Diakonie aufgezeigt (daraus resultierend auch die Vielfalt der Tätigkeiten/Aufgabenbereiche in der Diakonie insgesamt). Zum anderen werden die Zahlen der neu eingestellten Auszubildenden präsentiert. Entsprechend dieser Grunddaten wird die Attraktivität einer Beschäftigung in der Diakonie aufgezeigt (xx-tausend Auszubildende konnten für die Diakonie gewonnen werden …). Parallel dazu ein Blick auf Fluktuationsquoten von Mitarbeitenden in der Diakonie im Vergleich mit anderen Arbeitgebern. Worin ist diese Attraktivität begründet: Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, gute Ausbildung, gute Arbeitsbedingungen/-zeiten, angemessene Bezahlung (Darstellung der Tarife im Vergleich mit anderen Arbeitgebern), zusätzliche Absicherungen (Zusatzversorgung über eine Zusatzversorgungskasse), „Betriebsklima“ (konsensorientiertes Arbeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) und so weiter. Dies wird ermöglicht durch den diakonischen Auftrag sowie die Festlegung auf den Dritten Weg.

Benötigte Grundlagen
Über das jeweilige Diakonische Werk müssen bei den Einrichtungen folgende Zahlen rechtzeitig (bis Mai 2013) erhoben werden (dann sofortige Weiterleitung an die Diakonie Deutschland, dort Zusammenführung):

- Übersicht über Ausbildungsberufe, die in der Einrichtung angeboten werden. Jeweils kurze Informationen über die Ausbildung (Duale Ausbildung; Schulische Ausbildung mit Pratika und andere)
- Anzahl der Auszubildenden/FSJler, Bundesfreiwilligendienstler, die im Jahr 2012/2013 in der Einrichtung beschäftigt sind
- Anzahl der Auszubildenden, die in 2013 die Ausbildung beenden werden
- Anzahl der Auszubildenden, die davon übernommen werden
- durchschnittliche Fluktuationsquote der Einrichtung/Anzahl der Beschäftigungsjahre
- Zahlen zur Entlohnung der Auszubildenden im Vergleich zum Öffentlichen Dienst und ähnlichen
- Tariftabellen/Vergleiche bestimmte Berufe in Diakonie – öffentlichem Dienst – bei privaten Trägern
- einzelne Auszubildende für O-Töne
- Fotomaterial

- Flyer zu den Themen Ausbildung, Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst
- Verweis auf Berufeportal „Soziale Berufe kann nicht jeder“

Einheitliche Grundaussagen zu den Themen sollten vorab vom Zentrum Kommunikation der Diakonie Deutschland formuliert und an die Landesverbände und Einrichtungen der Diakonie gegeben werden. Diese Grundaussagen sollten einheitlich kommuniziert werden, jeweilige Ergänzungen/Ausgestaltungen für die Diakonischen Werke/Einrichtungen dann davon abgeleitet werden.

Ausgestaltung

Der Pressetermin findet als Pressegespräch statt. Die jeweiligen Vertreter der Diakonischen Werke präsentieren die für ihren Bereich relevanten Zahlen sowie zur Einordnung die Gesamtzahlen für Deutschland. Dazu stehen außerdem Vertreter von zwei bis drei relevanten Einrichtungen sowie neue und vorjährige Auszubildende für das Gespräch zur Verfügung.

Multiplikatoren

Einrichtungen vor Ort können diese Aktion für sich „herunter brechen“ und die regionalen Medienpartner zu einem Gespräch einladen (oder epd zentral gewinnen und regionalisieren).

Diskussionsforum zum Thema

Das Arbeitsrecht in der Diakonie: der Dritte Weg

Datenblatt:

Diskussionsforum zum Thema
Das Arbeitsrecht in der Diakonie: der Dritte Weg

Zielgruppe
Mitarbeitende, eventuell regionale Medien und lokale Partner

Wofür gedacht?
- Darstellung der Arbeitsbedingungen, Mitbestimmungsmöglichkeiten und Chancen in der Diakonie
- Herstellen eines Kontextes zwischen Arbeitsbedingungen im Sozialen Sektor und gesellschaftlicher/politischer Wertung und Finanzierung sozialer Arbeit

Produktion/Umsetzung
einmalige Veranstaltung, bei Erfolg in geeigneter Weise in Regelkommunikation übernehmen

Organisation/Durchführung
Kommunikationsabteilung der Einrichtung

Inhalt
In einer moderierten Podiumsdiskussion sollen die Rahmenbedingungen des kirchlichen Arbeitsrechtes/Dritten Wegs den Mitarbeitenden näher gebracht werden. Dabei soll es unter anderem um die Themen „Arbeitsrechtliche Kommission“, „Parität“, „Schlichtung“, aber auch ganz allgemein um Arbeitsbedingungen, Bezahlung/Tarifvergleiche, diakonischer Auftrag, Arbeitszufriedenheit und so weiter gehen.

Ziele
- Den Mitarbeitenden soll dargestellt werden, welche Möglichkeiten durch die Tarifstrukturen und Mitbestimmungsrechte in der Diakonie gegeben sind. Mögliche Probleme in den persönlichen Aufgabenbereichen sollen in einen strukturellen Kontext mit dem Arbeitsfeld gebracht werden. Dabei soll klar werden, dass auch außerhalb der Diakonie diese Bedingungen bestehen. Beispielsweise kann ein Streik der Mitarbeitenden nicht dazu führen, dass die Dienstgeber höhere Entgeltsätze bei den Kostenträgern erwirken.
- Die Arbeit in der Diakonie soll als wertvoll, wichtig und angemessen bezahlt wahrgenommen werden. Die Vertretung von Interessen durch eine Gewerkschaft oder der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bedeuten nicht automatisch bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen.
- Es sollen Grundlagen für einen Austausch zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern geschaffen werden, die dazu führen, dass der Dritte Weg als funktionierendes Modell zur gleichberechtigten Aushandlung von Arbeitsbeziehungen angenommen wird.

Podiums-Teilnehmer
- Ein bis zwei Vertreter der jeweiligen Mitarbeitervertretung (MAV)
- Ein bis zwei Vertreter der Einrichtungsleitung
- Ein neutraler Moderator

Ablauf
Kurze Einführung in das Thema und das Problem (circa 10 Minuten), wenn möglich mit Präsentation, Film und anderem; danach je ein Kurz-Statement jedes Podiumsteilnehmers (2 Minuten); dann Fragen durch Moderator und Gäste, jeweils Antworten mit Gegen-Antwort ermöglichen; Gesamtdauer circa 2 Stunden

Wichtiger Hinweis
Es muss für die Mitarbeitenden geklärt sein, welchen Charakter die Veranstaltung hat: Ist das Dienst- oder Freizeit? Zu empfehlen ist, die Veranstaltung während der Dienstzeit durchzuführen. Eine andere Möglichkeit ist, sie in die Mitarbeitendenfortbildung einzubinden.

Vorbereitung der Veranstaltung

Was	Wer	Wann
Mögliche Termine ausloten	Abteilung Kommunikation mit Leitung	8 bis 10 Wochen Vorlauf
Podiumsteilnehmer auswählen und einladen; zum Thema informieren; Termin abklären; eventuell Vorgespräch mit MAV über Zielsetzung	Abteilung Kommunikation mit Leitung	8 Wochen vorher
Neutralen Moderator suchen (eventuell Pfarrer aus der Gemeinde, Vertreter des Diakonischen Werkes, Journalist der regionalen Presse oder Ähnliche)	Abteilung Kommunikation	8 Wochen vorher
Geeigneten Veranstaltungsraum reservieren	Abteilung Kommunikation	8 Wochen vorher
Getränke und Finger Food, Blumenschmuck für die Veranstaltung bestellen (Mitarbeitende als Gäste)	Abteilung Kommunikation	8 Wochen vorher
Bestuhlung/Betischung des Veranstaltungsraumes in Auftrag geben (Podiumsgäste eher im Halbrund, bequeme Stühle oder Sessel mit Beistelltischchen, kein klassisches Podium mit Teilnehmern hinter Tischen; Zuhörer/Gäste wenn möglich eher an Tischen statt in Stuhlreihen – Möglichkeit zum Mitschreiben, Getränke abstellen und so weiter, Tischdekoration = Atmosphäre schaffen; Platz für Infomaterial und Bewirtung)	Abteilung Kommunikation	8 Wochen vorher
Veranstaltungs-Equipment ordern/prüfen: Mikrofone, Lautsprecher, Beamer, Notebook, Beleuchtung und so weiter	Abteilung Kommunikation	8 Wochen vorher
Mitarbeitende mit Brief einladen (Führungskräfte zur Teilnahme auffordern)	Abteilung Kommunikation	4 bis 8 Wochen vorher (je nach Charakter)
Plakate entwerfen, drucken und aushängen	Abteilung Kommunikation	4 Wochen vorher
In internen Medien mehrmals auf die Veranstaltung hinweisen	Abteilung Kommunikation	4 Wochen vorher ff
Präsentation, Film und anderes zur Einführung ins Thema vorbereiten	Abteilung Kommunikation	4 Wochen vorher
Mitarbeiter der Abteilung Kommunikation einteilen für „Berichterstattung“ (intern-extern) nach der Veranstaltung, Fotos, Ablauf des Abends und so weiter	Abteilung Kommunikation	4 Wochen vorher
Materialien zum Thema zusammenstellen und zum Auslegen am Infotisch vervielfältigen (Presseartikel, Flyer, Entgelt-Tabellen und anderes)	Abteilung Kommunikation	2 Wochen vorher

Der Dritte Weg im Dialog
Glossar kirchliches Arbeitsrecht

Datenblatt

Der Dritte Weg im Dialog
Glossar kirchliches Arbeitsrecht

Zielgruppe
Mitarbeitende, interessierte Öffentlichkeit, Journalisten

Vertrieb
- Textdokument zur Veröffentlichung im Internet
- Der abgestimmte und redaktionell bearbeitete Text wird den Landes- und Fachverbänden der Diakonie sowie den Trägern und Einrichtungen zur Nutzung übermittelt beziehungsweise mit Rundschreiben zum Download angeboten.

Weiteres Verfahren
- Das Glossar ist „work in progress“.
- Weitere Änderungen und Ergänzungen werden von der Diakonie Deutschland bei Bedarf in unregelmäßigen Abständen vorgenommen.

Regionale Ergänzungen
Einzelne Stichworte bieten Möglichkeiten zu regionalspezifischen Ergänzungen. Die entsprechenden Stellen sind von einem **Doppelstern** gekennzeichnet; falls keine regionale Ergänzung gewünscht wird, ist der **Doppelstern** zu entfernen.

AGMAV/GMAV
Die Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen sind je nach Region zu Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (AGMAVen) oder zu Gesamtmitarbeitervertretungen (GMAVen) zusammengeschlossen. In den meisten Diakonischen Werken ist die AGMAV beziehungsweise GMAV auch ⇨ Sozialpartner, der Dienstnehmervertreter in die ⇨ Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) entsendet.
BEISPIEL Regionale Ergänzung: In Württemberg ist die AGMAV Württemberg der ⇨ Sozialpartner der Dienstnehmerseite in der ⇨ AK.

Arbeitskampf (Streik und Aussperrung)
Als Mittel der tarifpolitischen Auseinandersetzung kennen gewerbliche Branchen Streiks der Arbeitnehmer sowie Aussperrungen der Arbeitgeber. Diese Formen der Auseinandersetzung lehnen Kirche und Diakonie als konfrontativen Druck ab, da dieser auf dem Rücken der hilfebedürftigen Menschen ausgetragen wird. Kirche und Diakonie setzen auf Kooperation statt auf Konfrontation: Die Beteiligten verhandeln in den ⇨ Arbeitsrechtlichen Kommissionen so lange, bis ein Ergebnis zustande kommt. Gelingt dies nicht, startet ein ⇨ Schlichtungsverfahren mit verbindlichem Ergebnis.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 20. November 2012 entschieden, dass Kirche und Diakonie das Recht haben, Arbeitskampfmaßnahmen im Dritten Weg wirksam auszuschließen. Die Gewerkschaften müssen allerdings am diakonischen Arbeitsrecht mitwirken können, wie es in vielen Arbeitsrechtlichen Kommissionen (zum Beispiel der ARK DW-EKD) schon der Fall ist.

Arbeitsplätze, sichere
In diakonischen Einrichtungen und Verbänden arbeiten etwa 453.000 Menschen (Quelle: Einrichtungsstatistik der Diakonie Deutschland, Stichtag, 1. Januar 2010). Die Zahl der Mitarbeitenden hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stetig erhöht. Das hängt vor allem mit der Zunahme der Zahl hilfebedürftiger Menschen zusammen. Im Unterschied zu vielen privat-gewerblichen Arbeitgebern, bei denen je nach Geschäftslage Arbeitsplätze entstehen oder abgebaut werden, und dem Öffentlichen Dienst, in dem seit 1991 fast zwei Millionen Arbeitsplätze abgebaut oder ausgegründet wurden, nimmt die Zahl der Arbeitsplätze in der Diakonie weiterhin zu. Die Arbeitsplätze sind sicher, weil zum Beispiel in der Altenhilfe aus demografischen Gründen die Zahl älterer, hilfebedürftiger Menschen zunimmt, während die Zahl junger berufstätiger Menschen abnimmt. Auch in anderen sozialen Arbeitsfeldern wächst die Zahl der Mitarbeitenden.

Arbeitsrecht, kirchliches
Kirchliches Arbeitsrecht meint die Festlegung der Arbeitsbedingungen im Dritten Weg mit Arbeitskampfausschluss sowie eigene Mitbestimmungsregelungen. Im Übrigen sind Kirche und Diakonie selbstverständlich an gesetzliche Vorgaben zum Arbeits- und Arbeitsschutzrecht gebunden (zum Beispiel Bundes-Urlaubsgesetz, KSchG: Kündigungsschutzgesetz). Ausnahmeregelungen gibt es aufgrund der kirchlichen Besonderheiten hinsichtlich der ⇨ Loyalitätspflichten und der Kirchenmitgliedschaft als Einstellungserfordernis. Mitarbeitende können alle arbeitsrechtlichen Entscheidungen ihres Dienstgebers von Arbeitsgerichten überprüfen lassen.

Arbeitsrechtliche Kommission (ARK)
Das kirchliche Arbeitsrecht wird in Kirche und Diakonie in Arbeitsrechtlichen Kommissionen gestaltet. Sie sind ⇨ paritätisch, das heißt je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und mit Dienstgebervertretern besetzt. Die Zusammensetzung und das Besetzungsverfahren der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind in der Regel in den ⇨ Arbeitsrechtsregelungsgesetzen der jeweiligen Landeskirche geregelt.

Insgesamt gibt es elf diakonische Arbeitsrechtliche Kommissionen für verschiedene Regionen sowie eine so genannte „Bundeskommission“ (die ARK der Diakonie Deutschland). Die ARKen beschließen für ihre Region eigene Diakonie-Tarife, die in der Regel als ⇨ Arbeitsvertragsrichtlinien bezeichnet werden. Welche Tarifwerke in den Regionen angewendet werden dürfen, regeln die Satzungen der jeweiligen Landesverbände der Diakonie.

Arbeitsrechtsregelungsgesetze
In den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen legen die Landeskirchen die Regeln für die Festlegung der Arbeitsbedingungen in ARKen fest. Hierzu zählen unter anderem die Zusammensetzung der ⇨ Arbeitsrechtlichen Kommission und die Bestimmung der ⇨ Sozialpartner.

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Diakonische Tarifwerke werden in der Regel als Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) bezeichnet. Die am weitesten verbreiteten sind die AVR der Diakonie Deutschland. Diakonische Arbeitsvertragsrichtlinien binden mehr als 90 Prozent aller Beschäftigten in der Diakonie. Die Tarifbindung diakonischer Arbeitgeber gehört damit – zusammen mit der Caritas – zu den höchsten im Sozialsektor.

Wesentliches Merkmal der Arbeitsvertragsrichtlinien ist, dass sie auf dem ⇨ Dritten Weg von Personen aus der diakonischen Praxis ausgehandelt werden.
BEISPIEL Regionale Ergänzung: In Bayern wenden alle Einrichtungen die AVR Bayern an, die strukturell eng an die AVR der Diakonie Deutschland angelehnt sind. Die AVR Bayern finden Sie unter www. …

Ausgründung (Outsourcing)
Der Begriff der Ausgründung beschreibt ein übliches betriebswirtschaftliches Verfahren zur Organisation verschiedener Betriebseinheiten.

Auch manche diakonische Einrichtungen gliedern einzelne Bereiche wie Hauswirtschaft aus, das heißt, es werden selbstständige Gesellschaften geführt. Die Ausgründung von Betriebseinheiten hat in der Regel organisatorische Gründe, zum Beispiel die Zusammenführung zu einer Zentralküche für mehrere Einrichtungen oder ähnliches. Meistens finden dort kirchliche Tarife oder gewerbliche Tarifverträge Anwendung, die mit DGB-Gewerkschaften und den jeweiligen Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurden.

Besitzstandsregelungen
Besitzstandsregelungen sind zu Beispiel wichtig bei Wechseln des Tarifwerks. Wenn eine Arbeitsrechtliche Kommission die Einführung eines neuen Tarifsystems beschließt, gilt dieses in der Regel ab einem bestimmten Stichtag für alle Beschäftigten. Um eventuelle Verschlechterungen für Einzelne zu vermeiden, gelten für diese alte Arbeitsbedingungen teilweise fort. Dies nennt man Besitzstände.

Dienstgemeinschaft
Die Dienstgemeinschaft schließt alle Personen ein, die Dienst im diakonischen Auftrag tun. Sie sind gleichermaßen Dienstgeber wie Dienstnehmer ungeachtet ihrer arbeitsrechtlichen Stellung und der jeweiligen Tarifanwendung.

Diskriminierungsverbot
Eine verbotene Diskriminierung liegt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, wenn ein Arbeitgeber Bewerber oder Beschäftigte aufgrund bestimmter personenbezogener Kriterien zum Beispiel Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Herkunft benachteiligt und es für diese Benachteiligung keine Rechtfertigung (sachlichen Grund) gibt. Daran sind auch diakonische Einrichtungen gebunden.

Das AGG berücksichtigt aber die Besonderheit der Kirchen und enthält eine Vorschrift, nach der kirchliche und diakonische Einrichtungen bei Einstellungen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangen dürfen.

Dritter Weg
Der Dritte Weg ist das Verfahren der kirchengemäßen Arbeitsrechtssetzung. Hierbei beraten und beschließen gewählte Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter in ⇨ paritätisch besetzten ⇨ Arbeitsrechtlichen Kommissionen über die Weiterentwicklung der kirchlichen und diakonischen Arbeitsbedingungen.

Kennzeichen des Dritten Wegs sind ⇨ Parität, Ausschluss von ⇨ Arbeitskampfmaßnahmen, ⇨ Unabhängigkeit der ARK-Mitglieder, Kirchenzugehörigkeit der ARK-Mitglieder.

Davon zu unterscheiden sind der Erste und der Zweite Weg: Im Ersten Weg legen die Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen allein fest.

Im Zweiten Weg verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände kollektive Arbeitsrechtsregelungen und schließen darüber Tarifverträge.

Gemeinnützigkeit
Diakonische Träger und Einrichtungen sind gemeinnützig; das heißt, sie haben keine Gewinnerzielungsabsicht und schütten keine Gewinne an Dritte aus. Eventuell erzielte Überschüsse werden vollständig wieder für die Arbeit eingesetzt. Deswegen sind diakonische Einrichtungen unter anderem von der Umsatzsteuer befreit.

Gewerkschaften
Die Gewerkschaften sind eingeladen, sich an der Arbeitsrechtssetzung von Kirche und Diakonie auf dem Dritten Weg zu beteiligen. Die Einzelheiten regeln die ⇨ Arbeitsrechtsregelungsgesetze der Landeskirchen. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland besteht auf Dienstnehmerseite aus Mitgliedern von ⇨ AGMAVen/GMAVen, ⇨ Vereinigungen und Gewerkschaften.

Gewinn
Diakonische Einrichtungen haben keine Gewinnerzielungsabsicht. Falls Überschüsse erwirtschaftet werden, fließen diese vollständig in die Einrichtung zurück. Eine Gewinnausschüttung an Eigentümer wie bei privat-gewerblichen Unternehmen gibt es in der Diakonie nicht.

Jahressonderzahlung
Die Jahressonderzahlung ist in allen diakonischen Arbeitsvertragsrichtlinien Bestandteil des Jahresgehalts. Sie hat in der Regel die Höhe eines Monatsgehalts. Falls eine Einrichtung in wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist, kann die Jahressonderzahlung gekürzt werden; hierfür ist das Testat eines Rechnungsprüfers erforderlich.

Kirche als Träger (Kindertagesstätten und Sozialstationen)
Kirchengemeinden und Kirchenkreise sind – außer bei Kindertagesstätten und Sozialstationen – nur selten Träger sozialer Einrichtungen.

Kirchliche Selbstbestimmung
Die kirchliche Selbstbestimmung ist in Artikel 140 des Grundgesetzes (in Verbindung mit Art 137ff der Weimarer Reichsverfassung) festgeschrieben und basiert auf dem Grundrecht der freien Glaubensausübung (Artikel 4 Grundgesetz). Hiernach dürfen die Kirchen ihre inneren Angelegenheiten selbstständig regeln. Hierzu zählt auch das kirchliche Arbeitsrecht.

Konsens
Kirchliches Tarifrecht bildet sich im Konsens. In den ⇨ Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird über dessen Weiterentwicklung diskutiert, bis ein Ergebnis gefunden ist, dem Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter zustimmen können.

Landeskirchen
In Deutschland gibt es insgesamt 18 Evangelische Landeskirchen: http://www.ekd.de/kirche/kirchen.html. Die Landeskirchen sind die Träger der kirchlichen Selbstbestimmung. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) ist der Kirchenbund der Evangelischen Landeskirchen, aber keine selbstständige Kirche.

Leiharbeit ⇨ Zeitarbeit

Lohndumping
Lohndumping ist ein Begriff, der schlechte Vergütungen bezeichnen soll. Die genaue Bezeichnung ist unklar. Lohnkürzungen, bei denen eine Person bei gleicher Aufgabe ein geringeres Tabellenentgelt erhält als in vorangegangenen Zeiten, gab und gibt es in der Diakonie nicht.

Mindestlohn
Mindestlöhne bezeichnen durch Rechtsverordnungen allgemeinverbindlich festgesetzte Lohnuntergrenzen, die nicht unterschritten werden dürfen. In Deutschland können nach der bisherigen Gesetzeslage Mindestlöhne für einzelne Branchen eingeführt werden. Ein allgemeiner Mindestlohn für alle Berufstätigen existiert nicht.

Aktuell sind für neun Branchen (Stand 01. April 2012) bundesweit geltende Lohnuntergrenzen festgesetzt. Rechtsgrund-

lage ist das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Da die Verfahrensregelungen des AEntG nur die allgemeinverbindliche Festsetzung von tarifvertraglich vereinbarten Lohnuntergrenzen vorsehen, basieren acht der neun Lohnuntergrenzen auf Tarifverträgen.

Im Dritten Weg entstandene kirchliche Tarifregelungen können daher nicht Grundlage einer nach dem AEntG festgesetzten Lohnuntergrenze sein. Diese Nichtberücksichtigung wird von den Kirchen kritisiert. Eine Ausnahme bildet das Verfahren im AEntG zur Festsetzung einer Lohnuntergrenze in der Pflegebranche. Grundlage des Pflegemindestlohnes ist die von einer mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, kirchlichen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern besetzten Pflegekommission ausgesprochene Empfehlung.

Öffnungsklauseln, tarifliche
Tarifliche Öffnungsklauseln sind übliche Regelungen in Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien, die unter bestimmten Voraussetzungen definierte Abweichungen von den Standardregelungen erlauben. Hierzu zählen unter anderem Notlagenregelungen für Unternehmen und Einrichtungen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten und Ausnahmeregelungen.

Refinanzierung
Die soziale Arbeit wird in Deutschland aus zwei Bereichen finanziert: erstens aus Sozialversicherungsbeiträgen (für Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, die im Prinzip zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen werden) sowie aus Steuermitteln des Bundes, der Länder und der Kommunen.

Die soziale Arbeit wird im Wesentlichen von freien Trägern und privat-gewerblichen Dienstleistungsunternehmen sowie staatlichen Trägern erbracht. Diese Leistungen werden von den Kostenträgern (Kranken- und Pflegekassen, Bundesagentur für Arbeit oder kommunale/staatliche Stellen) refinanziert. Die Vergütung, die die Träger von den Kostenträgern erhalten, ist entweder gesetzlich geregelt oder wird mit den Kostenträgern auf der Basis rechtlicher Regelungen verhandelt. Schwierigkeiten entstehen insbesondere dort, wo die Refinanzierung zu knapp ist und die entstehenden Kosten nicht deckt.

Schlichtung
Ein Schlichtungsverfahren beginnt, wenn ein Antrag in der Arbeitsrechtlichen Kommission in zwei verschiedenen Sitzungen keine qualifizierte Mehrheit erhält. Die erforderliche Mehrheit in der ARK DW-EKD liegt bei zwei Drittel der Stimmberechtigten je Seite (also acht Dienstnehmer- und acht Dienstgebervertreter). Das Schlichtungsverfahren wird geleitet durch einen unabhängigen Vorsitzenden, der die Befähigung zum Richteramt hat und nicht im hauptamtlichen Kirchendienst ist (Schlichter).

In der ersten Stufe der Schlichtung entwickelt der Schlichter mit den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses eine Schlichtungsempfehlung, die in der ARK abgestimmt wird. Findet die Schlichtungsempfehlung keine Mehrheit, startet die zweite Stufe der Schlichtung: der Schlichtungsausschuss beschließt mit einfacher Mehrheit ein verbindliches Schlichtungsergebnis. Dieses Ergebnis ist verbindlich und muss von allen Beteiligten akzeptiert werden.

Sozialpartner
(AGMAVen + Gewerkschaften/Vereinigungen)
Sozialpartner sind Organisationen, die die Interessen von Dienstgebern und von Dienstnehmern in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) vertreten. Die Festlegung der Sozialpartner geschieht in den jeweiligen Arbeitsrechtsregelungsgesetzen der Landeskirchen.

Auf Dienstnehmerseite sind – je nach Landeskirche – entweder Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (⇨ AGMAVen), ⇨ Gewerkschaften und ⇨ Vereinigungen oder beide Gruppen möglich.

Streik (+ Aussperrung = Arbeitskampf)
Streik und Aussperrung sind Mittel des Arbeitskampfes, mit denen Gewerkschaften und Arbeitgeber ihre jeweiligen Tarifpositionen mit Druck konfrontativ durchzusetzen versuchen. Solche Zwangsmittel sind Kirche und Diakonie wegen ihres Versöhnungsauftrages wesensfremd: Sie setzen auf Konsens statt auf Konfrontation. Deswegen sind beide Mittel des Arbeitskampfes, Streik und Aussperrung, in Kirche und Diakonie unzulässig.

Nachdem die Gewerkschaft ver.di im Sommer 2009 aus Sicht der Diakonie zu unzulässigen Streikmaßnahmen in diakonischen Einrichtungen aufgerufen hatte, haben mehrere Landeskirchen, Diakonische Werke und Träger die Gewerkschaft verklagt. Das Arbeitsgericht Bielefeld gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht Hamm wies sie teilweise zurück; beide Urteile sind nicht rechtskräftig. Das Bundesarbeitsgericht hat am 20. November 2012 entschieden, dass Kirche und Diakonie das Recht haben, Arbeitskampfmaßnahmen im Dritten Weg wirksam auszuschließen. Die Gewerkschaften müssen allerdings am diakonischen Arbeitsrecht mitwirken können, wie es in vielen Arbeitsrechtlichen Kommissionen (zum Beispiel der ARK DW-EKD) schon der Fall ist.

Tarifbindung
Die Tarifbindung bezeichnet den Anteil der Beschäftigten, für die die Anwendung von Tarifwerken (Tarifverträge und kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien) verbindlich ist. Die Tarifbindung liegt in Deutschland insgesamt bei unter 60 Prozent. Die Diakonie verzeichnet in ihrem Bereich eine weit überdurchschnittliche Tarifbindung von knapp 90 Prozent.

Grundsätzlich besteht für gewerbliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer Koalitionsfreiheit; sie sind frei, sich einem Arbeitgeberverband beziehungsweise einer Gewerkschaft anzuschließen (zu koalieren) und die jeweiligen Branchentarife zu vereinbaren. Tun sie es nicht, bezeichnet man dies als negative Koalitionsfreiheit.

Diakonische Einrichtungen müssen, solange sie Mitglied eines Diakonischen Werks sind, kirchliche Tarifwerke anwenden. Tun sie das nicht, widersprechen sie der Satzung des jeweiligen Diakonischen Werkes. Würde die Diakonie aus dem Dritten in den Zweiten Weg wechseln und Tarifverträge anwenden, können diakonische Einrichtungen die Anwendung eines Tarifvertrages umgehen, indem sie aus dem zu gründenden Arbeitgeberverband austräten.

Tarifvergleiche
Bei Tarifvergleichen werden die Vergütungen verschiedener Tarifwerke gegenübergestellt. Um vergleichende Tarifberechnungen sachgerecht zu gestalten, reicht es nicht aus, einzelne Tabellenwerte miteinander zu vergleichen. Regelmäßig gezahlte Entgeltbestandteile wie Jahressonderzahlungen und Kinderzuschläge können je nach Tarifwerk unterschiedlich ausgestaltet sein. Auch weitere Merkmale wie die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der Urlaubstage weichen häufig voneinander ab. Deshalb ist es wichtig, diese Faktoren auf einen „Nenner“ zu bringen, um Vergleichbarkeit herzustellen. Entscheidend für die Höhe der tariflichen Vergütungen ist dabei das durchschnittliche Brutto-Jahresentgelt. Es wird für die verschiedenen Entgeltgruppen zumeist für einen Zeitraum mehrerer Jahre berechnet, um die Entwicklung des Entgelts nach Tätigkeitsjahren abzubilden. Es hat sich dabei als sinnvoll erwiesen, die durchschnittliche Bruttojahresvergütung für zwanzig Tätigkeitsjahre zu berechnen – das entspricht der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit innerhalb diakonischer Einrichtungen.

VdDD/V3D
Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) ist der bundesweite Zusammenschluss von Trägern, Einrichtungen und regionalen Dienstgeberverbänden der Evangelischen Wohlfahrtspflege. Er hat 2012 mehr als 160 Mitglieder mit insgesamt etwa 360.000 Beschäftigten. Seine Tochtergesellschaft V3D gGmbH ist Mitglied der Diakonie Deutschland.

Vereinigungen
Neben Gewerkschaften können auch Vereinigungen ⇨ als Sozialpartner Personen in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. Die Einzelheiten regeln die Arbeitsrechtsregelungsgesetze der Landeskirchen.

Aktuell wirken der Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland-Westfalen-Lippe (vkm-rwl), der Verband Kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Gewerkschaft für Kirche und Diakonie – Landesverband Baden (vkm baden) sowie der Diakonische Arbeitnehmerverband in Bayern (DAViB) als Vereinigungen in den jeweiligen regionalen ARKen mit.

Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung)
Zeitarbeit ist eine gesetzlich geregelte Form der Arbeitsorganisation, in der Zeitarbeitsfirmen Mitarbeitende beschäftigen und gegen Entgelt anderen Firmen für die Erledigung bestimmter Aufgaben in der Regel befristet überlassen (Arbeitnehmerüberlassung). In besonderem Umfang machen Industriebranchen wie Automobil und Chemie davon Gebrauch. Mitte 2012 waren insgesamt mehr als eine Million Menschen in Deutschland als Zeitarbeiter beschäftigt; das entspricht etwa 3,6 Prozent aller Beschäftigten.

In der Diakonie beträgt die Zahl der eingesetzten Zeitarbeitenden nach einer Umfrage des Diakonischen Werkes der EKD circa 1,3 Prozent. Zeitarbeit in der Diakonie hat folgende Gründe: Abdeckung von Arbeitsspitzen, Möglichkeiten flexibleren Personaleinsatzes, Personalgewinnung, Beschäftigungsoptionen für Geringqualifizierte zur Heranführung an den Arbeitsmarkt und in geringem Umfang Kostensenkung.

Zeitarbeiter werden von Zeitarbeitsfirmen in aller Regel nach einem der geltenden Tarifverträge Zeitarbeit entlohnt, die von den Arbeitgeberverbänden mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ausgehandelt wurden. Das gilt auch für Zeitarbeiter in diakonischen Einrichtungen.

Zusatzversorgung, kirchliche
Die kirchliche Zusatzversorgung ist eine hoch attraktive kirchliche Altersversorgung zusätzlich zur gesetzlichen Rente. Die AVR der Diakonie Deutschland regeln, dass die Beiträge je nach Kasse in Höhe von 4,0 bis 4,8 Prozent (hinzu kommen noch Sanierungsabgaben für die Kassen) zur Zeit vollständig von den Dienstgebern getragen werden.

Tarifvergleiche im sozialen Sektor

Datenblatt

Tarifvergleiche im sozialen Sektor

Zielgruppe

Kommunikationsverantwortliche und weitere Führungskräfte in diakonischen Einrichtungen und Verbänden

Vertrieb

Dokument als Muster für individuell zu erstellende Tarifvergleiche

Weiteres Verfahren

- Die Vorlage wird als Mustervorlage an Träger und Einrichtungen, Landes- und Fachverbände vertrieben.
- Das Beispiel kann dazu dienen, individuelle Tarifvergleiche auf transparenter, nachvollziehbarer Datenbasis für die eigene Region beim VdDD zu erbitten.

Regionale Ergänzungen

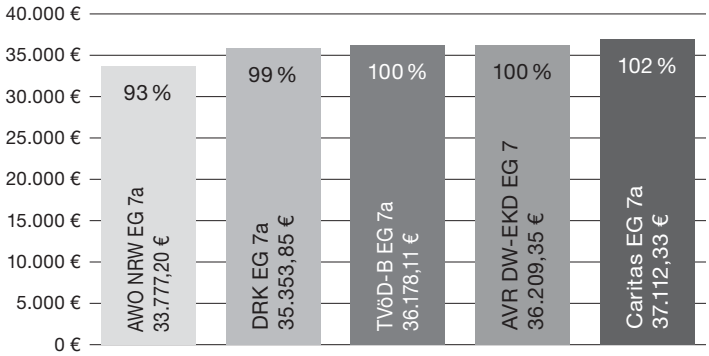
- Es muss bei Bedarf individuell aktualisiert und regionalisiert werden.
- Eine direkte Verwendung dieser Vorlage ist unschädlich, aber nicht sinnvoll, weil sie durch aktuelle Tarifbeschlüsse regelmäßig veraltet und je nach Bedarf um mögliche regionale diakonische AVRen zu ergänzen ist.

Hohe Tarifbindung diakonischer Einrichtungen

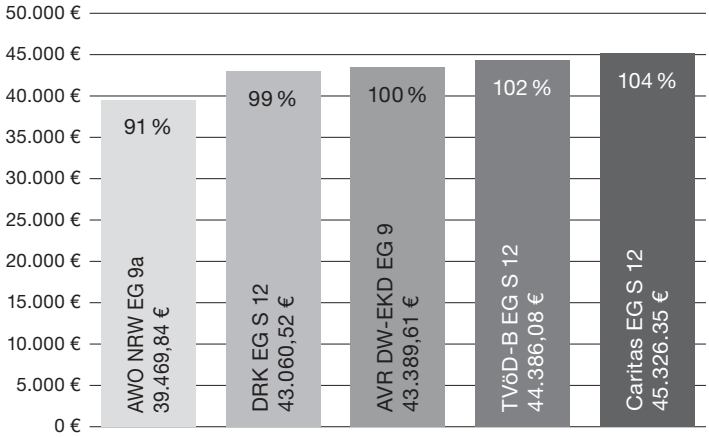
Tarifvergleiche stellen die Arbeitsbedingungen verschiedener Tarifwerke gegenüber. Im Ergebnis fällt auf, dass diakonische Tarife aufgrund der Verankerung in den Satzungen Diakonischer Werke eine hohe Tarifbindung von rund 90 Prozent aufweisen. Auf ähnliche Größenordnungen kommen nur die kirchlichen Träger Diakonie und Caritas sowie kommunale Träger, deren Anteil an sozialen Einrichtungen seit mehr als 20 Jahren kontinuierlich sinkt. Dies bestätigt auch das „Tarifarchiv“ der Fachzeitschrift „Wohlfahrt intern“ (Ausgabe 7/2012). Demgegenüber stellt sich die Tariflandschaft der meisten anderen Akteure zersplittert dar: Es existieren mehr als tausend Tarifverträge für in der Regel kleine Regionen, in denen trotzdem noch eine niedrigere Tarifbindung besteht.

Attraktive diakonische Vergütungen

Hinsichtlich der Tabellenwerte zeigt sich, dass diakonische Vergütungen attraktiv sind und in der Regel im oberen Mittelfeld liegen. Dabei ist unter anderem zu beachten, dass der weitest verbreitete diakonische Tarif, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, seit sechs Jahren eine moderne, arbeitsmarktorientierte Struktur haben, die gemeinsam von Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern beschlos-



Tarifvergleich: Pflegefachkraft mit dreijähriger Ausbildung. Durchschnittliches Jahresentgelt bei 20 Tätigkeitsjahren



Tarifvergleich: Sozialpädagogin/Sozialpädagoge mit Fachhochschulabschluss. Durchschnittliches Jahresentgelt für 20 Tätigkeitsjahre

EG: Entgeltgruppe
TVöD-B: Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund
AVR DW-EKD: Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland
DRK: Deutsches Rotes Kreuz
AWO NRW: Arbeiterwohlfahrt Nordrhein-Westfalen

sen worden ist: Danach verdienen jüngere qualifizierte Mitarbeitende mehr als vorher, um junge Fachkräfte zu gewinnen, während die Tabellenwerte in Folge langsamer als in vergleichbaren Tarifwerken ansteigen. In einem 20-Jahres-Vergleich ebnen sich die Unterschiede ein.

Attraktiv sind nicht nur diakonische Vergütungen, sondern auch die „Nebenleistungen“: Kinderzuschläge, eine Jahressonderzahlung, die Dienstgeberbeiträge zur kirchlichen Altersversorgung und andere Leistungen drücken Wertschätzung aus und sind wesentliche finanzielle Anreize für eine Arbeit bei der Diakonie.

Zur Methodik von Tarifvergleichen

Die Schwierigkeit von Tarifvergleichen liegt darin, dass viele Parameter nicht ohne weiteres vergleichbar sind. Zum Beispiel bestehen in verschiedenen Tarifverträgen sehr unterschiedliche Regelungen zur Höhe einer eventuellen Jahressonderzahlung, der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, eventuellen Kinderzuschlägen und anderem. Um Tarife fair vergleichen zu können, sind deswegen einheitliche Voraussetzungen zu schaffen. Der dargestellte Tarifvergleich stellt ein durchschnittliches Brutto-Jahresentgelt in unterschiedlichen Tarifwerken gegenüber. Einbezogen sind auch Jahressonderzahlungen.

Die regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten unterscheiden sich häufig zwischen unterschiedlichen Tarifwerken. Für die Gegenüberstellung wurden die Entgelte einheitlich auf eine 39-Stunden-Woche umgerechnet.

Angegeben wurde der Durchschnittsverdienst für eine Dauer von 20 Tätigkeitsjahren. So können die Stufensteigerungen jeder Entgeltgruppe wie in der Praxis „durchlaufen“ und einberechnet werden. Selbstverständlich wurden bei allen Tarifen lineare Tarifsteigerungen und Einmalzahlungen berücksichtigt. Nach einigen Tarifwerken erhalten Pflegehilfskräfte Pflegezulagen, die ebenfalls in die Berechnung eingeflossen sind. Die kirchlichen Dienstgeber zahlen ihren Beschäftigten nach den Arbeitsvertragsrichtlinien einen Kinderzuschlag. Dementsprechend wurden in diesen Tarifen Kinderzuschläge für 0,7 Kinder pro Beschäftigtem einberechnet – dieser Wert entspricht erfahrungsgemäß der Mehrheit der Beschäftigten in der Diakonie. Im vorgestellten Vergleich soll dargestellt werden, welche Einkommen die Beschäftigten erzielen können. Mögliche betriebliche Sozialleistungen wie beispielsweise die Beiträge der Dienstgeber zur Kirchlichen Zusatzversorgungskasse wurden nicht eingerechnet.

Der Vorteil des vorgestellten Tarifvergleichs ist, dass sich der Leser schnell einen Eindruck darüber verschaffen kann, wie ein Arbeitnehmer nach Tarif vergütet würde. Der Vergleich ist aber primär theoretischer Natur. Er setzt die kontinuierliche berufliche Tätigkeit in der gleichen beruflichen Stellung über zwanzig hinweg Jahre voraus – in der Praxis entwickeln Beschäftigte sich beruflich weiter und wechseln die Entgeltgruppe. Bei kirchlichen Dienstgebern kann der Kinderzuschlag mitunter ein erhebliches Lohnplus bedeuten – besonders in den unteren Entgeltgruppen. Je mehr Kinder ein Dienstnehmer hat, desto höher ist der gezahlte Zuschlag.

Ich habe gehört, …
Häufige Argumente von ver.di

Datenblatt

Ich habe gehört, …
Häufige Argumente von ver.di

Ziel des Papieres
(Leitende) Mitarbeitende in Kirche und Diakonie sollen über häufige ver.di Argumente informiert werden und sprachfähig gegenüber Mitarbeitenden und anderen Zielgruppen werden. Dabei erhebt das Papier keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Zielgruppe
(Leitende) Mitarbeitende

Distribution
Online als pdf-Reader

Herstellung
Online als pdf-Reader gegebenenfalls zum Ausdruck vor Ort

Weitere Redaktion
Es sollen eine E-Mail-Kontaktadresse angegeben und Korrekturen gesammelt werden, gegebenenfalls in Form eines geschlossenen Wikis

Kirche (Diakonie) verbiete Streiks!

- ver.di ist der Auffassung, das Streikrecht sei nicht verhandelbar und durch Arbeitsrechtsregelungen auszuhebeln. Ver.di hält Streiks für Grundrecht.

Ein Grundrecht auf Streik besteht nicht. Das Grundgesetz regelt in Artikel 9 die Koalitionsfreiheit, also das Recht auf Zusammenschlüsse, auch für den Wirtschaftsbereich.

Kirche und Diakonie haben die Möglichkeit, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen. Grundlage dafür ist die Religionsfreiheit und das daraus abgeleitete kirchliche Selbstbestimmungsrecht (Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit den Artikeln 137, 138, 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung). Kirche und Diakonie haben Arbeitskämpfe als Formen gegenseitigen Drucks für sich ausgeschlossen und praktizieren statt des Konfliktmodells Tarifvertrag mit Arbeitskampf das auf Konsens angelegte Modell des Dritten Wegs mit verbindlicher Schlichtung.

Warum widersprechen Arbeitskämpfe dem kirchlichen Selbstverständnis?

Alle in Kirche und Diakonie tätigen Menschen verstehen sich als Dienstgemeinschaft. In diesem Verständnis des gemeinsamen Dienstes am Menschen erörtern sie unterschiedliche Meinungen auf Augenhöhe und tragen Konflikte im gegenseitigen Respekt miteinander aus. Zudem würden solche Arbeitskampfmaßnahmen zulasten der hilfebedürftigen Menschen gehen, weil „Geldgründe“ den Dienst am Menschen verhindern würden. Das darf aus diakonischer Sicht nicht sein. Kann kein Konsens erreicht werden, entscheidet ein Schlichtungsausschuss als letzte Instanz. So ist gewährleistet, dass Ergebnisse erreicht werden.

Kirche/Diakonie verschaffe sich einen Wettbewerbsvorteil!

- ver.di vertritt die Auffassung, dass Kirche und Diakonie sich durch ihr eigenes Arbeitsrecht im Bereich der Erbringung von sozialen Dienstleistungen angeblich einen Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu anderen Anbietern im Sozialbereich verschaffen.

Mit der Einführung der Pflegeversicherung begann ein deutlicher Wettbewerb unter den Anbietern. Vom Gesetzgeber verbunden war damit die Hoffnung, die Ausgaben zu senken. Circa 80 Prozent der Kosten einer Pflegeeinrichtung sind Personalkosten. Der Gesetzgeber hat damit also einen politisch gewollten Lohnkostenwettbewerb gestartet, der vor allem von privaten Anbietern genutzt wird. Diakonische Einrichtungen zahlen trotz dieser Umstände Löhne über dem Branchenschnitt und immer über den teils festgelegten Mindestlöhnen.

Die Unterstellung eines Wettbewerbsvorteils also trifft nicht zu: Im Gegenteil zahlen diakonische Einrichtungen im Vergleich mit vielen privat-gewerblichen Unternehmen der Sozi-

albranche und den meisten anderen Trägern der Freien Wohlfahrtspflege überdurchschnittliche Vergütungen und tragen deswegen auch überdurchschnittlich hohe Personalkosten – jedenfalls keine besonders niedrigen, die den Vorwurf des Wettbewerbsvorteils rechtfertigen könnten. Dies ist durch Tarifvergleiche belegt.

Dienste für Menschen, Begleitung und Betreuung, Assistenz und Förderung sind ureigenste kirchlich-diakonische Aufgaben. Diakonisches Handeln, diakonische Dienste gab es schon vor dem Sozialstaat und dem Entstehen eines – für gewinnorientierte Anbieter – lukrativen Marktes. Diakonisches Handeln bleibt immer Ausdruck des Auftrages als „Kirche in der Welt". Auch dann, wenn andere – nicht konfessionelle – Anbieter gleiche Dienstleistungen anbieten. Diakonie ist „Wesens- und Lebensäußerung" der Kirche – so heißt es in vielen Diakoniegesetzen evangelischer Landeskirchen. Kirche ist ohne Diakonie nicht zu denken, wie umgekehrt auch. Deshalb ist Diakonie mit all ihrer sozialen Arbeit ein Grundbestandteil der Kirche. Von daher ist nicht nur der Verkündigungsbereich Teil der Kirche, sondern die ganze diakonische Arbeit.

Der Dritte Weg sei undemokratisch!

- ver.di meint: Durch die partnerschaftliche Entwicklung des Arbeitsrechts im Dritten Weg und die Nicht-Beteiligung der Gewerkschaften sei der Dritte Weg undemokratisch.

Im kirchlichen Arbeitsrecht, das über den sogenannten Dritten Weg zu Stande kommt, verhandeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer in paritätisch – das heißt zu gleichen Teilen – besetzten Kommissionen (Arbeitsrechtliche Kommission = ARK). Die Vertreter beider Seiten werden jeweils gewählt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich mit ihrer Wahl zu beteiligen oder zur Wahl aufstellen zu lassen.

Durch die Parität in den ARKen und das Wahlrecht der Vertreter ist dieser Weg absolut demokratisch, mehr noch als durch die Vertretung der Mitarbeitenden durch Gewerkschaftsfunktionäre.

Hinsichtlich der Legitimität der Dienstnehmervertreter besteht ein Vorteil des Dritten Wegs darin, dass die gewählten Vertreter in ihren jeweiligen Betrieben verankert sind. Die meisten sind fachlich hervorragend ausgerüstet und wissen sehr genau, wie die Bedingungen in ihrem jeweiligen Betrieb aussehen.

Nur etwa zwei bis sechs Prozent der Mitarbeitenden der Diakonie sind in Gewerkschaften organisiert. Gewerkschaften sind eingeladen, sich an der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung zu beteiligen. Viele tun das auch: So beteiligen sich die Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rheinland-Westfalen-Lippe, Bayern, Hessen-Nassau und Baden. Die Gewerkschaft Kirche und Diakonie – Verband Kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Nordelbien ist Tarifpartner in Nordelbien. Der Marburger Bund entsendet Vertreter in die ARK RWL und in die ARK DW-EKD. Der Diakonische Arbeitnehmerverband in Bayern (DAViB) entsendet Vertreter in die ARK Bayern und ist an der Entsendung von Vertretern in die ARK DW-EKD beteiligt.

Nur die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) verweigert zur Zeit die mögliche Entsendung von Vertretern in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen in einigen Regionen.

Die Vertretung der Mitarbeiterschaft wird von der Diakonie durch die Freistellung von Mitarbeitenden aktiv unterstützt.

Der Dritte Weg fördere Lohndumping!

- ver.di unterstellt, der Dritte Weg führe zu Lohndumping.

Im Vergleich zu anderen Anbietern am Sozialmarkt zahlen diakonische Einrichtungen überdurchschnittliche Vergütungen. Mit der letzten Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland im Jahr 2007 wurde außerdem eine neue Tarifsystematik eingeführt, die Vorteile insbesondere für jüngere und qualifizierte Fachkräfte mit sich brachte. In 2012 wurde die tarifliche Gleichstellung von Mitarbeitenden in Ost und in West erreicht. Dies alles hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland mit den Stimmen von Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern beschlossen.

In der Regel gilt: Fachkräfte werden zu marktüblichen Bedingungen, Hilfskräfte sogar zu deutlich besseren Bedingungen beschäftigt. Mitarbeitende haben Anspruch auf eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung und Kinderzuschläge. Das gibt es bei privat-gewerblichen Anbietern in der Regel nicht.

Kirchliche Arbeitsbedingungen zeichnen sich außerdem durch hohe Tarifbindung aus. Im Vergleich dazu haben die meisten privaten Anbieter keine Flächentarifverträge. Sie praktizieren in der Regel den so genannten Ersten Weg, die einseitige Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber.

Dumping bezeichnet das Verkaufen von Produkten zu Preisen unterhalb des Einkaufspreises und wird zur Diskreditierung des Dritten Wegs genutzt. Mitarbeitende erhalten selbstverständlich die vertraglich zugesicherten Vergütungen und Nebenleistungen.

Diakonie fördere Zeitarbeit und Ausgründungen!

- ver.di meint zu beobachten, dass immer mehr Zeitarbeitnehmer in der Diakonie beschäftigt seien.

Der Einsatz von Zeitarbeit in der Diakonie liegt weniger als halb so hoch wie der branchenübergreifende Durchschnitt von mehr als drei Prozent. Selbst die Diakonie-kritische Studie der Hans Böckler Stiftung von Juli 2012 hat festgestellt, dass Zeitarbeit kein flächendeckendes Phänomen in der Diakonie ist. Zeitarbeitende werden in diakonischen Einrichtungen vor allem zur Abdeckung von Arbeitsspitzen sowie als Instrument zur Gewinnung von Arbeitskräften genutzt.

Zeitarbeitnehmende werden in diakonischen Einrichtungen in der Regel nach kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien oder nach den Tarifverträgen der Zeitarbeitsbranche bezahlt, die die Gewerkschaften mit den jeweiligen Arbeitgeberverbänden geschlossen haben.

Ausgründungen erfolgen in der Diakonie vor allem aus betriebsorganisatorischen Gründen; zum Beispiel bei Einführung einer Zentralküche für mehrere dezentrale Einrichtungen. Ein Vergleich des Ausgliederungsumfangs im diakonischen Bereich zeigt eine geringere Tendenz zur Ausgliederung als in anderen Branchen. Nach Ausgliederungsmaßnahmen finden überwiegend kirchliche Arbeitsrechtsregelungen oder branchenspezifische Tarifverträge Anwendung.

Zeitarbeit und Ausgründungen finden sich in der Diakonie in weitaus geringerem Ausmaß als in der gewerblichen Wirtschaft und sind sachlich begründet. Die Skandalisierung der Gewerkschaft ver.di ist unbegründet.

Die Belege dafür finden sich in einer eigens erstellten umfangreichen Studie zu den diakonischen Arbeitsverhältnissen. Die Ergebnisse sind: Ein geringer Anteil an Zeitarbeit, nur wenige Ausgliederungen in gewerbliche Gesellschaften, eine im Sozialbereich außergewöhnlich hohe Tarifbindung mit überwiegender Anwendung kirchlich-diakonischer Arbeitsrechtsregelungen oder branchenspezifischer Tarifverträge.

Die Untersuchung beleuchtet ein breites Spektrum der diakonischen Landschaft. Sie ermöglicht durch die außergewöhnlich hohe Rücklaufquote qualifizierte Aussagen über die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie. 3.197 der insgesamt 4.840 Träger der Diakonie haben sich an den Befragungen beteiligt. Sie repräsentieren rund 383.000 Beschäftigte. Die Auswertung der Daten wurde von einem sozialwissenschaftlich renommierten Forschungsinstitut durchgeführt.

Die Ergebnisse der Befragung sowie Anmerkungen der Diakonie sind zu finden unter
http://diakonie.de/120924_Arbeit_Diakonie.pdf sowie
http://diakonie.de/Anmerkungen_zur_Praesentation.pdf

Auszug Diakonie Texte 2011/2012

09.2012 In der Diakonie vom Glauben reden – in Kursen zu Themen des Glaubens
08.2012 Das neue Entgeltsystem für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen – Positionen der Diakonie
07.2012 Klientinnen und Klienten in ihrer Elternrolle stärken – Kinder psychisch oder suchtkranker Eltern achtsam wahrnehmen
06.2012 Soziale Daseinsvorsorge in den Kommunen: Zivilgesellschaft stärken, Solidarität und Teilhabe sichern
05.2012 Rechtssicherheit und Fairness bei Grundsicherung nötig Diakonie-Umfrage ergibt: SGB-II-Rechtsansprüche regelmäßig nicht umgesetzt
04.2012 Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie – Eine repräsentative Studie
03.2012 Leitlinien Arbeitsmigration und Entwicklung
– Guidelines on Labour Migration and Development Art.-Nr: 613 003 032ENGL
– Principes directeurs pour les migrations et le développement Art.-Nr: 613 003 032FR
02.2012 Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche – eine Aufgabe der Prävention und Gesundheitsförderung aus Sicht der Diakonie
01.2012 Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern
16.2011 50 Jahre Zivildienst
15.2011 Pflegestatistik – zum 15. Dezember 2009
14.2011 Einrichtungsstatistik – Regional – zum 1. Januar 2010
13.2011 Vorstandsbericht
12.2011 Sozialleistungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland
11.2011 Teilhabe abhängigkeitskranker Menschen sichern
10.2011 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2010
09.2011 Altenarbeit im Gemeinwesen Demografisch geboten – politisch notwendig – verlässlich finanziert
08.2011 Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren
07.2011 Kommunikation von Qualität in der stationären Altenhilfe
06.2011 Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008
05.2011 Chancen für Kinder eröffnen – Teilhabe durch Kinder- und Jugendrehabilitation

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns
Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen,
informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und
mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank!
Diakonie Deutschland

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nichtkommerziellen Zwecken heruntergeladen und vervielfältigt werden. Diakonie Texte finden Sie unter www.diakonie.de/Texte. Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:
Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen
Telefon: +49 711 21 59-777
Telefax: +49 711 797 75 02
Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf www.diakonie-wissen.de

www.diakonie.de

Impressum

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Verantwortlich für die Reihe und Kontakt:
Andreas Wagner
Zentrum Kommunikation
Telefon: +49 30 652 11-1779
redaktion@diakonie.de
www.diakonie.de

Layout: A. Stiefel

Druck: Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V.
Karlsruher Straße 11
70771 Leinfelden-Echterdingen

© April 2013 – 2. Auflage
ISBN-Nr. 978-3-941458-60-4

Art.-Nr. 613003013

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und
Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 652 11-0
Telefax: +49 30 652 11-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de