

Heinz-Jürgen Dahme, Gertrud Kühnlein, Anna Stefaniak, Norbert Wohlfahrt

Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der "Dritte Weg" zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität

Abschlussbericht

(Überarbeitete Fassung vom 29.08.2012; Hinweise zu Korrekturen im Anhang.)

Auf einen Blick...

Zentrales Ergebnis der Studie ist die Erkenntnis, dass Ausgründungen in der Diakonie flächendeckend und in den vielfältigsten Formen betrieben wird.

- Die Ausgründungspraxis dient der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und der Senkung von Arbeitskosten.
- Die Zuordnung ausgegründeter Betriebe zum Diakonischen Werk ist unklar und uneinheitlich.
- Die Nutzung von Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen ist übliche Praxis. Einige diakonische Sozialunternehmen unterhalten eigene Leiharbeitsunternehmen. Anders als Ausgliederungen ist "ersetzende" Leiharbeit aber kein flächendeckendes Phänomen. Zudem hat ihre Bedeutung abgenommen.
- Hervorzuheben sind weitere vom Dritten Weg abweichende Formen der Arbeitsgestaltung: die Nutzung von einseitig durch den Arbeitgeber festgelegte Arbeitsbedingungen bei einigen Fachverbänden, Einzelarbeitsverträge als Instrument unternehmerischer Lohnkostensenkung und die unterschiedlichen landeskirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien, die je nach Satzung auch in anderen landeskirchlichen Diakonien genutzt werden können.
- Normatives Postulat und Empirie des Dritten Wegs weichen strukturell voneinander ab.

Leiharbeit und Ausgliederung
in diakonischen Sozialunternehmen:

**Der "Dritte Weg" zwischen normativem Anspruch und
sozialwirtschaftlicher Realität**

Heinz-Jürgen Dahme

Gertrud Kühnlein

Anna Stefaniak

Norbert Wohlfahrt

Abschlussbericht eines Forschungsprojektes im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Bochum-Dortmund-Magdeburg, Juli 2012

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung

1. Der "Dritte Weg": Konzept und Entwicklung	7
1.1 Besonderheiten des Arbeitsrechts in kirchlichen Sozialverbänden: Der "Dritte Weg"	7
1.2 Zur theologischen Legitimierung der "Dienstgemeinschaft"	8
1.3 Die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts: der Versuch, der Erosion des "Dritten Weges" entgegen zu wirken	14
1.4 Die AVR Diakonie im Überblick	17
2. Die Ökonomisierung des Sozialsektors und ihre Folgen für die Einheit des "Dritten Wegs"	21
2.1 Satzungen landeskirchlicher Diakonien im Überblick	21
2.2 Die Ökonomisierung des Sozialsektors: Folgen für diakonische Sozialunternehmen	24
2.2.1 <i>Geschäftsfeldpolitik</i>	25
2.2.2 <i>Trägerkonzentration und Aufgabe des Territorialprinzips</i>	25
2.2.3 <i>Ausgliederung</i>	26
2.2.4 <i>Nutzung von Leiharbeit</i>	27
3. Zur gegenwärtigen Situation in den Diakonischen Werken der Landeskirchen – Ergebnisse empirischer Erhebungen	33
3.1 Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe	33
3.2 Diakonie in Niedersachsen	35
3.3 Diakonie Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz	38
3.4 Diakonisches Werk Schleswig-Holstein	40
3.5 Diakonisches Werk Württemberg (DWW)	43
3.6 Das Diakonische Werk Bayern	49
3.7 Die Anwendung des Ersten Weges bei diakonischen Fachverbänden: das Beispiel Christliches Jugenddorf Deutschland (CJD)	52
4. Fallstudie: Diakonie in Ostdeutschland . Durch Personalkostenmanagement und Ausgründungen auf dem Weg zum Sozialwirtschafts-Champion	56
4.1 Zur Lage der Kirche und Diakonie in Ostdeutschland	56
4.2 Zur Lage der Diakonie in der DDR und zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung	60
4.3 Sozialwirtschaftliche Bedeutung der Diakonie in Ostdeutschland	63
4.4 Ausgründungen und Leiharbeit: Instrumente der Kostenmanagements	74
4.4.1 <i>Ausgründungen: Servicegesellschaften und Leiharbeit</i>	72
4.4.2 <i>Die AVR als Instrument des Kostenmanagements</i>	80
4.4.3 <i>Schlussbemerkung</i>	85

5. Argumentationen gegen einen „Tarifvertrag Soziales“	86
6. Fazit und Ausblick	89
7. Forschungsperspektiven	97
 Anhang	 99
I. Ergebnisse einer Befragung von Mitarbeitervertretungen zu Ausgliederung und Leiharbeit	
II. Lohndumping in der Diakonie? Zur Bezahlung der Mitarbeitenden. Ergebnisse einer Umfrage	
III. Beispiel: Arbeitsvertrag	
IV. Hermann Lührs: Mitarbeitervertretung und Betriebsrat im Vergleich - Unterschiede zwischen Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz	
V. Korrekturen im Abschlussbericht	

Vorbemerkung

Die Durchsetzung einer Sozialwirtschaft im traditionell subsidiär-korporatistisch ausgestalteten Sozialsystem in Deutschland hat seit Anfang der 1990er Jahre zu einer grundlegenden Veränderung der Produktion sozialer Dienste geführt. In Folge dessen haben sich aus gemeinnützigen Hilfsorganisationen Sozialunternehmen entwickelt, die nach betriebswirtschaftlich definierten Zielsetzungen ihre Leistungen erstellen und dabei Rationalitätskriterien folgen, die sich in immer stärkerem Maße angleichen.“ Structure follows function“ - so hat es ein katholischer Geschäftsführer eines Diözesan- Caritasverbandes einmal ausgedrückt, und dieser Tatbestand kennzeichnet die ökonomische Wirklichkeit der Sozialwirtschaft. Zugleich ist mit den veränderten Refinanzierungsbedingungen im Sozialsektor der Kostendruck in den letzten Jahren immer größer geworden und die Unternehmen haben darauf mit umfassenden Rationalisierungen und Kostensenkungsprogrammen geantwortet, die insbesondere den Personalbereich betreffen. Tarifliche Ausdifferenzierung, Ausgliederungen, die Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung, Schaffung von Niedriglohnbereichen usw. sind flächendeckend anzutreffende Erscheinungsformen einer sich ökonomisierenden Landschaft von Leistungserbringern, die im Wettbewerb um Aufträge der Kommunen, der Agenturen für Arbeit oder anderer Kostenträger stehen und in diesem Wettbewerb bestehen wollen.

Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände sind von den o.g. Entwicklungen nicht ausgenommen. Auch in den kirchlichen Sozialunternehmen wird nach betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gehandelt und deshalb steht Personalkostensenkung weit oben auf der Agenda der Sozialunternehmen. Vor allem die Diakonie hat in den vergangenen Jahren die Möglichkeiten, die die kirchliche Sonderstellung im Arbeitsrecht, der sog. "Dritte Weg" zur Beschreibung von Sonderwegen bietet, offensiv genutzt und sich im Rahmen der verschiedenen Landeskirchen unterschiedliche Möglichkeiten einer flexiblen Personalpolitik eröffnet. Die Ergebnisse der explorativen Studie zeigen, dass normatives Postulat und Empirie des "Dritten Weges" stark voneinander abweichen, und dass diese Abweichungen sich eben der betriebswirtschaftlichen Logik eines ökonomisierten Sozialsektors verdanken, die ein Konzept wie das der "Dienstgemeinschaft", sofern es normativen Prinzipien folgt, von innen heraus zerstören und ad absurdum führen. Der derzeit zu beobachtende Druck der verfassten Kirche, das System des "Dritten Weges" trotz der offensichtlichen Widersprüchlichkeiten weiterhin aufrecht erhalten zu wollen, verdankt sich Überlegungen, die mit der Realität eines zunehmend

vom Gegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geprägten und unter steigendem Wettbewerb stehenden Wirtschaftsbereichs wenig zu tun haben.

Methodisches Vorgehen

Die nachfolgenden Darstellungen zur Empirie des "Dritten Wegs" basieren auf verschiedenen methodischen Schritten:

- Dokumentenanalyse (Auswertung von Geschäftsberichten, Statistiken);
- qualitative Befragung von Mitarbeitervertretungen in allen landeskirchlichen Diakonischen Werken;
- halbstandardisierte schriftliche Befragung von Mitarbeitervertretungen (bundesweit);
- qualitative Interviews mit ausgewählten Vertretern der verfassten Diakonie.

Insgesamt wurden im Rahmen der Studie ca. 40 qualitative Expertengespräche durchgeführt.

Die schriftliche Befragung von Mitarbeitervertretungen fand im Zeitraum August 2011 bis Februar 2012 bundesweit in 299 Einrichtungen der Diakonie mit zusammen 15.885 Beschäftigten statt. Die Befragung erhebt die Sicht der Mitarbeitervertretungen auf die betriebliche Realität. Die beabsichtigte Parallelbefragung der Geschäftsführungsebene war wegen zu geringer Beteiligung nicht umsetzbar. Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen somit ausschnittshaft Entwicklungen in der diakonischen Sozialwirtschaft anhand der Wahrnehmung betrieblicher Interessenvertretungen.

Die Untersuchung ersetzt keine Gesamt- bzw. Repräsentativerhebung. Sie liefert jedoch als *explorative Studie* Hinweise auf Umfang und Verbreitung von Praxen der Ausgründung und Leiharbeit, die auch in den qualitativen Interviews bestätigt wurden.

Die Durchführung der von der Synode der EKD im November 2011 geforderten Gesamterhebung über die Praxis von Ausgründung und Leiharbeit in der Diakonie scheitert bislang an gegensätzlichen Interessen des Diakonischen Werkes der EKD als Spitzenverband der Diakonie und dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) als Arbeitgeberverband in der Diakonie. Unsere Ergebnisse liefern Hinweise darauf, wie fortgeschritten die Praxis von Ausgründungen in der Diakonie bereits ist und welche Bereiche hiervon i.d.R. betroffen sind. Sie zeigen gleichzeitig die Notwendigkeit einer umfassenden Repräsentativerhebung an.

Die Fallstudien beruhen auf einer Kombination unterschiedlicher Methoden (Expertengespräche, Dokumentenanalyse, Gruppengespräche). Wir möchten uns bei allen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern für die fundierten und in jeder Hinsicht informativen Gespräche bedanken.

Die Studie hat in der Öffentlichkeit eine vergleichsweise hohe Aufmerksamkeit erfahren. Wir haben deshalb die ursprüngliche Fassung der Studie im Anhang um einen Beitrag von Hermann Lührs zum Vergleich von Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz ergänzt.

1. Der "Dritte Weg": Konzept und Entwicklung

1.1 Besonderheiten des Arbeitsrechts in kirchlichen Sozialverbänden: Der "Dritte Weg"

Kirche und Diakonie nehmen im Arbeitsrecht und in den Arbeitsbeziehungen seit den 1950er-Jahren in Deutschland eine Sonderstellung bzw. Sonderpraxis ein.¹ Im Bereich der Kirchen wie in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen finden das staatliche Betriebsverfassungsrecht und das Personalvertretungsrecht keine Anwendung (§118 Abs. 2 BtrVG, §112 BPersVG). Auf der überbetrieblichen Ebene der Regulierung allgemeiner Arbeitsbedingungen sind die Kirchen von der Geltung des Tarifvertragsgesetzes zwar nicht ausgenommen, sie schließen aber bis auf wenige Ausnahmen keine Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab. Die Arbeitsbedingungen der kirchlich Beschäftigten werden in "Arbeitsrechtlichen Kommissionen" beschlossen.

Diese Sonderstellung wird im kirchlichen Diskurs als "Dritter Weg" bezeichnet. Als "erster Weg" gilt in diesem Zusammenhang die Festlegung von Arbeitsbedingungen durch einseitige Setzung der Arbeitgeber ohne Beteiligung von Arbeitnehmern; Verhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über den Abschluss von Tarifverträgen werden der "zweite Weg" genannt. Durch diese Bezeichnungen soll ein Selbstverständnis zum Ausdruck gebracht werden, nach dem im "Dritten Weg" "Dienstgeber" und "Dienstnehmer" eine besondere Gemeinschaft bilden, die als "kirchliche Dienstgemeinschaft" Arbeitskampfmaßnahmen als Mittel der Konfliktregulierung ausschließt.

Auf der rechtlichen Ebene wird die Sonderstellung mit Verweis auf die im Grundgesetz Art. 140 inkorporierten "Kirchenartikel" (Art. 136-139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung) gerechtfertigt. Das in Art. 137 Abs. 3 WRV niedergelegte Recht jeder Religionsgesellschaft und weltanschaulichen Vereinigung ihre Angelegenheiten selbständig zu ordnen und zu verwalten, wird so ausgelegt, dass zu den eigenen Angelegenheiten auch die Gestaltung insbesondere des kollektiven Arbeitsrechtes gehöre.

Die evangelischen Kirchen haben ein eigenes *Mitarbeitervertretungsrecht* geschaffen, das in dem von der Synode der EKD 1992 verabschiedeten "Kirchengesetz über Mitarbeitervertre-

¹ In der Weimarer Republik hatten die Kirchen diese Sonderstellung nicht. Die Kirchen und ihre Einrichtungen der Caritas und Inneren Mission fielen unter das Betriebsrätegesetz und es wurden Tarifverträge geschlossen. Vergl. Schatz, Susanne: Arbeitswelt Kirche: Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen kirchlicher Beschäftigter in der Weimarer Republik. Frankfurt/M. (1999).

tungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland" niedergelegt ist, kurz **MVG.EKD**. Dieses Gesetz haben 17 der evangelischen Gliedkirchen übernommen. Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (bis auf die Evangelisch-reformierte Kirche) und die Evangelische Landeskirche in Württemberg haben eigene Regelungen in Anlehnung an das MVG.EKD geschaffen. In der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau gilt ein Mitarbeitervertretungsrecht aus dem Jahre 1988. In modifizierter Form wird das MVG.EKD auch von der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Heilsarmee in Deutschland angewendet.

Teil des MVG.EKD sind Regelungen zum kirchlichen Rechtsschutz. Durch die Herausnahme der Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen Streitigkeiten aus dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht auch nicht der Zuständigkeit staatlicher Gerichte. Die Kirchen regeln den Rechtsschutz in diesem Bereich selbst. Bis zum 31. Dezember 2003 waren zu gerichtlichen Entscheidungen nach dem MVG.EKD die Schlichtungsstellen in erster Instanz und in zweiter Instanz das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland, kurz VerwG.EKD, berufen.

Mit dem von der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland am 6. November 2003 verabschiedeten Kirchengesetz über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kirchengerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland wurde im MVG.EKD eine Änderung der Bezeichnung der Schlichtungsstellen in "Kirchengerichte" vorgenommen, die eine Äquivalenz der kirchlichen und der staatlichen Rechtsprechungsorgane signalisieren soll.

1.2 Zur theologischen Legitimierung der "Dienstgemeinschaft"

Neben den Besonderheiten auf der kollektiven arbeitsrechtlichen Ebene werden auf der individuellen Vertragsebene besondere Loyalitätsanforderungen an kirchlich Beschäftigte gestellt, die auch die private und persönliche Lebensführung betreffen. Zur Legitimierung dieser Besonderheiten wird das Leitbild der "Dienstgemeinschaft" angeführt.

In einer allgemeinen Definition, wie sie in den Mitarbeitervertretungsordnungen der evangelischen Kirchen und der katholischen Kirche gegeben wird, ist die "Dienstgemeinschaft" in beiden Konfessionen ähnlich beschrieben: "Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbei-

terinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“² In dieser Definition wird deutlich, dass die "Dienstgemeinschaft" auf eine arbeitsordnungspolitische Gestaltung abzielt und nicht auf eine Glaubensaussage begrenzt ist. Diese Bedeutung hat der Kirchengerichtshof der EKD in einer Entscheidung zur Leiharbeit im Jahr 2006 herausgestellt: „Die Dienstgemeinschaft ist nicht nur als religiöse Ausrichtung zu verstehen, sondern als organisatorische Gemeinschaft von Dienstgeber und Dienstnehmern, und zwar auch im rechtlichen Sinne".³

Der Begriff der "Dienstgemeinschaft" ist außerkirchlichen Ursprungs. Er hat keine eigene kirchliche Verwendungstradition. Der Begriff ist aus dem "Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben" von 1934 in den kirchlichen Zusammenhang übernommen worden. Auf die "Dienstgemeinschaft" dieses Gesetzes verwiesen Vergütungsordnungen in der Caritas (1936), der Inneren Mission (1937) und in den verfassten Kirchen (1938).⁴ Nach 1949 wurde der Begriff in Vertragsordnungen und Richtlinien der Inneren Mission und Caritas weiter verwendet, zunächst jedoch nicht in den verfassten Kirchen. Ab den 1950er-Jahren wird der Begriff dann theologisch gedeutet. Das geschieht allerdings durch Juristen und Verwaltungsfachleute und nicht durch Theologen.⁵ Dieses Defizit beklagte noch in den 1990er-Jahren der evangelische Kirchenjurist Gerhard Grethlein. Die Richtlinien zu den Arbeitsrechtsregelungen der EKD gründeten, so Grethlein, "entscheidend auf theologischen Überlegungen. Diese Überlegungen wurden ausschließlich von kirchlichen Mitarbeitern angestrengt, die nicht theologisch ausgebildet und ausgewiesen sind. Die Theologen haben sich bei dieser Auseinandersetzung (...) beklagenswert zurückgehalten." ⁶

² Präambel MVG.EKD i.d.F. 01.01.2004. In der Rahmenordnung für die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche vom 23.06.2003 lautet die entsprechende Stelle: „Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. (...) Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken.“

³ Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (2006): Leiharbeit im diakonischen Dienst. Beschluss des KGH.EKD vom 09.10.2006. Zeichen: KGH.EKD II-0124/M35-06. Hier zit. n. Lührs: Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs. In: Kirche und Recht, Ausgabe 2.2007, Berliner Wissenschafts-Verlag (Lührs 2007).

⁴ Siehe die historische Rekonstruktion und Analyse bei Lührs 2007. Diese Befunde widerlegen frühere Annahmen, wonach die kirchliche "Dienstgemeinschaft" auch genetisch ein von der nationalsozialistischen Dienstgemeinschaft "völlig unabhängiges Phänomen" sei (so noch bei Hammer: Kirchliches Arbeitsrecht. 2002. S. 177 und insbesondere bei Richardi in diversen Auflagen des Standardwerkes "Arbeitsrecht in der Kirche").

⁵ In der "Zeitschrift für evangelischen Kirchenrecht" 2. Band 1952/53 präsentiert der Jurist Werner Kalisch die "Dienstgemeinschaft" auf die in den "Richtlinien für Arbeitsverträge der Inneren Mission von 1951" Bezug genommen wird, als eine biblisch vorgegebene Kategorie. Diese Position wird fortan in der kirchenjuristischen und arbeitsrechtlichen Literatur, nicht jedoch in der theologischen Literatur rezipiert. Vergl. Lührs 2007.

⁶ Grethlein, Gerhard (1992): Entstehungsgeschichte des Dritten Weges. In: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht. 37. Band 1992. Hier zit.n. Lührs 2007 S. 236.

Im theologisch-akademischen Diskurs ist der Begriff der "Dienstgemeinschaft" vor 1985 entweder nicht präsent oder er wird als "verschleiend" und "ideologieverdächtig" abgelehnt.⁷ Hirschfeld kommt in einer 1999 vorgelegten Untersuchung hinsichtlich des Meinungsstandes in den evangelischen Kirchen zu dem Befund: „Die Dienstgemeinschaft als Rechtsbegriff sieht sich (...) doppelt in Frage gestellt: zum einen durch einen immer noch nicht erzielten Konsens über ihren Begriffsinhalt, zum anderen durch den nicht eingelösten Anspruch auf theologische Legitimität.“⁸

Die kirchliche Sonderstellung im Arbeitsrecht ist inzwischen nachhaltig in die öffentliche Kritik geraten. Die deutsche und europäische Rechtsprechung beginnen, die in dieser Form nur in Deutschland bestehende kirchliche Sonderposition im Arbeitsrecht in Frage zu stellen. Die bisherige Legitimationsbasis wird als insuffizient wahrgenommen. Die Juristen Germann und de Wall konstatieren im Jahr 2004: Bisher brauchte die staatliche Rechtsprechung "kein umfassendes Leitbild der Dienstgemeinschaft zu rezipieren. Sie konnte sich darauf beschränken, es über seine Anforderungen an die Gestaltung des kirchlichen Dienstes nachzuzeichnen." Um aber diese Rechtsfolgen weiterhin absichern zu können, sei der Zusammenhang zwischen Leitbild und Rechtsfolgen durch die Kirchen explizit und plausibel zu machen: "Ein konsistentes Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft hat (...) entscheidende Bedeutung auch für ihre staatskirchenrechtliche Haltbarkeit.“⁹

Die kirchlichen Akteure antworten in dieser Lage mit einer Strategie normativer Aufladung und gesteigerter Affirmation. Das kirchliche Arbeitsrecht, so der Ratsvorsitzende der EKD Nikolaus Schneider im Januar 2011 vor der Synode der Evangelischen Kirche im Rheinland, sei eine "Errungenschaft, die wir nicht aufgeben wollen."¹⁰ In der Publikation "Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel", die im Jahr 2011 von den Spitzen von EKD und Diakonie autorisiert wurde, heißt es im Abschnitt "Dienstgemeinschaft und Dritter Weg": "Mit einer Gemeinschaft im Dienst geht das Ideal eines vertrauensvollen Miteinanders, der Rücksichtnahme und der einander zugewandten Konfliktlösung einher. Das dem staatlichen

⁷ Vgl. den Beitrag von Buttler, Gottfried in Theologische Realenzyklopädie Bd. 19, S. 210 sowie die Kritik von Nell-Breuning seit den 1970er Jahren und im Anschluss daran Hengsbach. (Vergl. Lührs 2007 S. 237ff)

⁸ Hirschfeld, Matthias (1999): Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche : zur Legitimitätsproblematik eines Rechtsbegriffs. S. 217.

⁹ Germann, Michael u. de Wall, Heinrich (2004): Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht. In: Recht der Arbeit und der Wirtschaft in Europa. Band 25. S. 559. Hier zit. n. Lührs 2007 S. 239.

¹⁰ Bericht vom 14.01.2011 unter <http://www2.evangelisch.de/print/31489?destination=print%2F31489>.

Arbeitsrecht zugrunde liegende Modell des harten Interessenantagonismus ist dem Dienst in der Kirche fremd".¹¹

Diese Position wird von der Diakonie in Rheinland-Westfalen-Lippe noch erweitert: Das "Konsensmodell des Dritten Weges" sei, so das Vorstandsmitglied Barenhoff in einem Interview im April 2011 "zukunftsweisend für den sozialen Bereich" und "gesamtgesellschaftlich richtungsweisend". Kirchen und Diakonie seien "moderner als Verdi", so Barenhoff.¹² Der Vorsitzende des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) Rückert kennzeichnet den "Dritten Weg" als "Diskurs vernünftiger Menschen". Er sei dem "pfeifenden und kreischenden Straßenkampf um Lohnerhöhungen" sogar "zivilisatorisch überlegen".¹³

Der normativen Aufladung (Vertrauen, Rücksichtnahme, Miteinander, Vernunft) und gesteigerten Affirmation (Modernität, Errungenschaft, zivilisatorische Überlegenheit) stehen konterkarierende Tatsachen auf der Praxis- und Strukturebene gegenüber. Im Juni 2010 untersagte die Leitung des Diakonischen Werkes der EKD elf von dreizehn Zusammenschlüssen der Mitarbeitervertretungen, Vertreter in die bundesweite Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie zu entsenden.¹⁴ Dies wurde damit begründet, dass diese Zusammenschlüsse die Arbeit der Kommission blockiert hätten und sich in einer öffentlichen Erklärung gegen die "Fortführung des 3. Weges" und für den Abschluss von Tarifverträgen ausgesprochen hatten.¹⁵ Seit Juni 2010 sieht die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission die Möglichkeit vor, Beschlüsse für Vergütungsabsenkungen auf betrieblicher Ebene in bestimmten Fällen auch ohne Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern fassen zu können.¹⁶

Einen anderen Weg, die "Dienstgemeinschaft" theologisch zu rechtfertigen, sucht der Bochumer Theologe Traugott Jähnichen: „Im Sinn der Dienstgemeinschaft sind alle Handelnden in der Diakonie, Dienstgeber wie Dienstnehmer, auf einen gemeinsamen Dienstauftrag bezogen, der sich im Sinn der biblischen Botschaft in der Hilfe für Schwache und Benachteiligte

¹¹ Becker, Uwe (Hrsg.) (2011): Perspektiven der Diakonie im gesellschaftlichen Wandel. S.114. Der Publikation sind Geleitworte des Ratsvorsitzenden der EKD Präses Schneider, des Vorsitzenden des Diakonischen Rates Bischof Joly und der Vorsitzenden der Diakonischen Konferenz Landespastorin Stoltenberg vorangestellt.

¹² In: Newsletter Diakonie RWL April 2011 unter www.diakonie-rwl.de

¹³ Rückert in diakonie-unternehmen Ausgabe 2/2011, S. 11 und epd-sozial Nr. 23 vom 10.06.2011

¹⁴ 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.

¹⁵ Vgl. Zeitschrift für Mitarbeitervertretung (ZMV) Nr. 4 2010, S. 192. Beschluss der Diakonischen Konferenz DWEKD vom 15.06.2010. Berichte in ZMV Nr. 6 2010 S. 313-315.

¹⁶ 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.

bewährt“¹⁷. In dieser Perspektive wird das Augenmerk auf die Arbeit mit Klienten und Hilfebedürftigen, auf die tätige Nächstenliebe, und nicht primär auf die Regulierungsform von Arbeitsbedingungen gelegt. Der Ansatz von Jähnichen verdünnt dadurch aber auch die gegenüber Bundesarbeitsgericht, Bundesverfassungsgericht und möglicherweise Europäischen Gerichtshof zu plausibilisierende Ableitung, ein bestimmtes Glaubenskonzepkt schließe notwendig Tarifverhandlungen nach dem Tarifvertragsgesetz aus und rechtfertige die Einschränkung von Grundrechten der kirchlich Beschäftigten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, z.B. das Streikrecht.

Dieter Beese, Superintendent in der Evangelischen Kirche von Westfalen, argumentiert in einem Gutachten, das dem Landesarbeitsgericht Hamm in seiner Entscheidung über das Streikrecht in Einrichtungen der Diakonie in 2011 vorgelegt worden ist, hingegen stringent so: "Die evangelische Kirche kann sich nicht von ihrem Verkündigungsauftrag dispensieren. Ein Arbeitskampf in der Diakonie wäre allerdings in der Tendenz mit einer Aussetzung des Verkündigungsauftrags verbunden. Streik und Aussperrung kommen daher im kirchlichen Dienst als Konfliktlösungsinstrumente nicht in Betracht.“¹⁸ Das Problem des Ansatzes von Beese wiederum ist, dass in ihm Verkündigungsauftrag und Arbeitsvertragspflicht, Glaubenskonzepkt und Arbeitsordnung, nicht mehr voneinander abgehoben werden. Seine Position führt so in der Tendenz an die Blasphemie der Aussage: "Gott kann man nicht bestreiken" und wird mit entsprechendem theologischem Widerspruch zu rechnen haben.

Den Interpretationen von Jähnichen und Beese stehen die Einwände des Bonner Theologen Hartmut Kress gegenüber. Eine Neuinterpretation des Begriffes "Dienstgemeinschaft" stoße, so Kress in einem aktuellen Beitrag in der Zeitschrift für Rechtspolitik, auf "sachlich große Hindernisse". Der Protestantismus unterscheide theologisch "zwischen Gemeinde, Gemeinschaft und Dienst im geistlichen Sinn ('unsichtbare Kirche') einerseits und der empirischen Gestalt der Kirche andererseits". Zudem sei der Begriff der "Dienstgemeinschaft" zur Kennzeichnung der Struktur der modernen Arbeitswelt "wenig ergiebig." Das gegen das Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen vorgebrachte Argument, Aussperrungen als Gegenmaßnahme seien den kirchlichen Arbeitgebern aufgrund ihrer Bindung an den Verkündigungsauftrag und das Versöhnungs- und Liebesgebotes nicht möglich, wertet Kress als "moralische Heteronomie" und "ethisch abzulehnende Fremdbestimmung". Da die Kirchen den Streik im

¹⁷ Jähnichen, Dienstgemeinschaft, in: Bell u.a. (Hg.) 2007, Diakonie im Übergang.

¹⁸ Beese, Dieter., 2011, Der Dritte Weg, Gutachten für das Diakonische Werk Rheinland-Westfalen-Lippe, S. 27. www.diakonie-rlw.de/dritter_weg

außerkirchlichen Bereich für legitim ansehen und nur im eigenen Bereich ablehnen, und dort gleichzeitig ihrerseits harte Maßnahmen, wie z.B. Disziplinarmaßnahmen gegen Kirchenbeamte, Entlassungen von Mitarbeitern und Abberufungen von Pfarrern durchführen, die "mit der von ihnen promulgierten Dienstgemeinschaft - Versöhnung, Geschwisterlichkeit, Liebe - nicht übereinstimmen", sei der kirchliche Standpunkt "moralisch doppelbödig" und "binnenwidersprüchlich".¹⁹

In einem Gutachten zu den Loyalitätspflichten kirchlich Beschäftigter, das der evangelische Theologe und Mitglied der Kammer für Öffentliche Verantwortung der EKD, Hans-Richard Reuter im Auftrag der EKD im Jahr 2005 vorlegte,²⁰ macht Reuter auf einen grundlegenden Unterschied im theologischen Verständnis der "Dienstgemeinschaft" zwischen den großen Konfessionen aufmerksam. In katholischer Perspektive werde die "Dienstgemeinschaft" betrachtet als "ein objektives Strukturprinzip des kirchlichen Dienstes, das in vielfältiger Hinsicht Maßstabsfunktion besitzt, aus dem sich Anforderungen an die kirchlichen Mitarbeiter ergeben, dessen Gültigkeit aber nicht von seiner subjektiven Annahme durch die Mitarbeiter abhängt."²¹ Auf diese Weise würde der Ethos des christlichen Dienstes zwar in Rechtspflichten des Arbeitsvertrages überführt, "die Anknüpfung der 'Dienstgemeinschaft' an das Priestertum der Getauften und die frei aktualisierte Teilhabe am Leib Christi jedoch gekappt – die 'Dienstgemeinschaft' würde unterschiedslos zur Pflicht- und 'Disziplinargemeinschaft'.²² "Erschlichene Identifizierungen von 'Dienst der Kirche' und 'kirchlichem Dienst' stoßen deshalb", so Reuter, "zu Recht auf breiten theologischen Widerstand."²³

Zusammenfassend werden die Bemühungen, die "Dienstgemeinschaft" zu legitimieren, von konterkarierenden Momenten begleitet sein: Die normative Aufladung des Dienstgemeinschaftskonzeptes wird weiter mit den Realitäten und Praxen des Kostenwettbewerbes in der Sozialwirtschaft kollidieren. Und zweitens dürfte die - überhaupt erst beginnende - akademisch-theologische Reflexion den bisher weitgehend einheitlich von den Juristen der katholischen und evangelischen Kirchen formulierten Gehalt der "Dienstgemeinschaft" entzweien

¹⁹ Kress, Hartmut: Aktuelle Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts. In: Zeitschrift für Rechtspolitik. Nr. 4/2012.

²⁰ Reuter, Hans-Richard (2006): Kirchenspezifische Anforderungen an die privat- rechtliche berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie. In: Anselm u. Hermelink: Der Dritte Weg auf dem Prüfstand. Göttingen, 2006.

²¹ Reuter (2006) zitiert Josef Jurina, Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes, ZevKR 29 (1984),

²² Reuter 2006 S. 55. In dem Gutachten setzt Reuter den Begriff "Dienstgemeinschaft" durchgängig in Anführungszeichen. Hieran wird die theologische Distanz zu dem Begriff der "Dienstgemeinschaft" sichtbar. Reuter selbst spricht von der "Dienstgemeinschaftsidee".

²³ Reuter 2006 S. 55.

und die bisher verdeckten interkonfessionellen und binnenkonfessionellen Differenzen und Gegensätze aufbrechen lassen.

1.3 Die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts: der Versuch, der Erosion des Dritten Wegs entgegen zu wirken

Die in den letzten Jahren beobachtbare immer stärkere Pluralisierung von Arbeitsvertragsrichtlinien, die Praxis der Ausgründungen (Outsourcing und Insourcing), die Nutzung von Leiharbeit u.a.m. haben dazu geführt, dass an verschiedenen Punkten die Kirche den Versuch unternommen hat, der Erosion der Strukturen des Dritten Wegs entgegen zu steuern. So hat die 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland auf ihrer Tagung in Magdeburg (im November 2011) einen Beschluss zum Kirchengesetz über die Grundsätze der Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgesetz) gefasst. Darin wird der Versuch unternommen, den Verkündigungsauftrag der Kirche und ihrer Diakonie und die Festlegung der Arbeitsbedingungen für alle Strukturen der Diakonie verbindlich zu definieren. In §1 des Beschlusses wird die "Dienstgemeinschaft" hervorgehoben, Streik und Aussperrung als einem verbindlichen Schlichtungsverfahren entgegen stehend ausgeschlossen und ein partnerschaftlicher und kooperativer Umgang von Dienstgebern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefordert.

Ebenfalls auf der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) wurden im Rahmen einer Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ aufgestellt. Darin heißt es: „Unter dem Wettbewerbsdruck haben einige diakonische Träger begonnen, sich ganz oder in Teilen den Tarifen der Diakonie zu entziehen. Vor diesem Hintergrund haben sich in den letzten Jahren alle Landesverbände der Diakonie erneut und intensiv mit Mitgliedschaftsanforderungen, Zuordnungsrichtlinien und der Frage von Ausschlussverfahren beschäftigt.“ (Kundgebung der Synode der EKD, S. 1). Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen danach mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen, Missstände wie Ausgliederung mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen „zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen“ (ebenda, S. 2).

Besondere Bedeutung besitzt in diesem Zusammenhang ein letztinstanzliches Urteil des Kirchengerichtshofs der EKD vom Oktober 2006 zur Leiharbeit (vgl. dazu ausführlich Kap. 2.2.4).

Obwohl das Gericht die Logik ökonomisierter Steuerungsmodelle kennt und inhaltlich nachvollzieht, sieht es die Unklarheiten in den Organisationsgrenzen zwischen kirchlich getragener Dienstleistungsagentur und Personalserviceagentur und betrachtet dies als „Flucht aus dem Dritten Weg“ (II.2.bbb). Es argumentiert, dass die organisatorischen Rahmensetzungen und damit gegebenen Lohnbedingungen der Leiharbeitspraxis den Anspruch auf die kirchliche Regelung der Antidiskriminierung unterlaufen bzw. aufweichen.²⁴ Während die Ökonomisierung sozialer Dienste mehr Effizienz und Effektivität abverlangt und die Kirchen mithilfe der Loyalitätsrichtlinie ihre Identität stärken und bewahren wollen, unterlaufen und erschweren unklarer werdende Organisationsgrenzen im Fall der Leiharbeit genau diesen Prozess.

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) hat in einem Rundschreiben vom 7. Febr. 2007 dazu aufgefordert, das Urteil des Kirchengerichts vom Okt. 2006 zu ignorieren.²⁵ Die Berufung der Mitarbeitervertretung auf die "Idee der Dienstgemeinschaft" sei im Ergebnis partikularen, gewerkschaftlichen Interessen geschuldet.

Im Falle der Leiharbeit argumentiert Heinig für ein „Regel-Ausnahme-Verhältnis“²⁶, entsprechend den Arbeitsvertragsrichtlinien für das DW der EKD von 2007, die von nicht mehr als „5 v.H. der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollzeitkräfte“²⁷ als Leiharbeiter ausgehen. Gleichzeitig erwägt Heinig Möglichkeiten, den rechtlichen Gegensatz von loyalitätsungebundenen, entliehenen Arbeitnehmer/innen von Personalserviceagenturen und loyalitätsgebundenen Arbeitnehmer/innen von kirchlichen Einrichtungen rechtlich zu vermitteln: „Ansatzpunkte hierfür bieten die vertraglichen Beziehungen zum Überlasser sowie die Art der Ausübung des Direktionsrechts.“²⁸ Derartige rechtliche Zuordnungsmodalitäten verringern die Dichotomie in der Frage der Loyalität, ändern aber nichts daran, dass sich Leiharbeitnehmer/innen

²⁴ Das Gericht sieht bereits, dass die von ihm geltend gemachte Einheitlichkeit des Dienstverhältnisses – die „Dienstgemeinschaft ist nicht nur als religiöse Ausrichtung zu verstehen, sondern als organisatorische Gemeinschaft von Dienstgeber und Dienstnehmer“ (II.2.bbb) – unterlaufen werden könnte und weist darauf hin, dass die sog. Gestellungen bzw. das Institut der Gestellungskräfte wie im Falle von Ordensschwestern o.ä. nicht parallelisierbar sind.

²⁵ Vgl. Heinig, 2009, Dienstgemeinschaft und Leiharbeit – kirchenrechtliche Probleme eines komplexen Rechtsbegriffs, in: ZEvKR 54, S. 64, dort Anm. 8.

²⁶ Heinig, a.a.O., 75.

²⁷ Heinig, a.a.O., 64.

²⁸ Heinig, a.a.O., 75.

und kirchliche Angestellte in unterschiedlichen Tarifsystemen, Arbeits- und Lohnbedingungen befinden. Daher empfiehlt Heinig: „Freilich bleibt staatskirchenrechtlich insbesondere zu bedenken, ob die für den Fortbestand des kirchlichen Arbeitsrechts im Dritten Weg unerlässliche Plausibilisierung des kirchlichen Selbstverständnisses in den staatlichen Rechtskreis hinein (Stichwort: Art. 137 Abs. 3 WRV) noch zu leisten ist, wenn die Arbeits- und Lohnbedingungen für einen beachtlichen Kreis in der Kirche tätiger Arbeitnehmer außerhalb des Dritten Wegs festgelegt werden“.

Der Diakonie Bundesverband hat von einem Experten für Krisenkommunikation eine Stellungnahme erarbeiten lassen, die den Dritten Weg begründen und Argumentationen der Gewerkschaft ver.di zurückweisen soll. In diesem der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellten Papier heißt es: „Grundsätzlich nicht Ausgründungen etc. mit fiskalischen Zwängen etc. rechtfertigen. Eine solche Argumentation würde die These der Gegenseite bestätigen, dass die Diakonie wie ein beliebiges Wirtschaftsunternehmen auf den Wettbewerb reagiere und der Dritte Weg nicht mehr realisierbar sei. Stattdessen positiv begründen, warum bestimmte Tätigkeiten, die nicht unmittelbar ‚am Menschen‘ erbracht werden, auch nicht zwingend in der Dienstgemeinschaft geleistet werden müssen, also unter anderen tariflichen Bedingungen (Gebäudereinigerhandwerk o.ä.) den Dritten Weg nicht substanziell tangieren“.²⁹

In dem auf der 4. Tagung der 11. Synode verabschiedeten Arbeitsrechtsregelungsgesetz sollte auf bestehende Defizite im Dritten Weg reagiert werden. Hierbei werden insbesondere drei Punkte hervorgehoben:

- Die strukturelle Parität der Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss gestärkt werden. Angesichts der Änderungen im Sozial- und Gesundheitssystem braucht die Mitarbeiterseite mehr zeitliche Ressourcen, bessere Fortbildungsmöglichkeiten und juristische Fachberatung, damit Parität besser gelebt werden kann;
- Erforderlich ist auch die Förderung der Kommunikationsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Basis, in den Einrichtungen mit den Dienstnehmervvertreterinnen und -vertretern in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen;

²⁹ Vgl. dazu: Teetz, A., 2011, Presseerklärung für den Diakonischen Bundesverband, Süddeutsche Zeitung, 2. November 2011, S. 3.

- Die Formen der Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen sind sehr unterschiedlich. Diese Heterogenität stellt eine erhebliche Herausforderung für den Dritten Weg dar und sollte beseitigt werden.³⁰

Der Präses der Evangelischen Kirche in Deutschland, Nikolaus Schneider, hat in einer Grundsatzrede im März 2012 notwendige Korrekturen und Reparaturen am System des Dritten Weges angemahnt, dabei zugleich aber die Gültigkeit der "Dienstgemeinschaft" für Kirche und Diakonie unterstrichen. Dabei drängt aus seiner Sicht der nachfolgend zitierte kritische Befund auf Abhilfe:

„In der stark föderativ geprägten EKD existieren 16 Arbeitsrechtliche Kommissionen und damit deutlich zu viele, wie dies auch die Synode in ihrer Kundgebung vom 9. November 2011 festgestellt hat. Diese Vielzahl Arbeitsrechtlicher Kommissionen produziert mit zunehmender Dynamik unterschiedliche Regelungen; das Arbeitsrecht in der evangelischen Kirche befindet sich in einem Stadium der Zersplitterung. Unterschiedliche kirchliche Tarife dürfen nicht zu einer innerdiakonischen Konkurrenzsituation mit ‚Kannibalisierungsfahr‘ führen. Die Synode hat zu Recht gefordert, dass an die Stelle dieser Zersplitterung wieder ein einheitliches Recht treten muss. Nicht zuletzt zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen für die Diakonie die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD wieder die Leitwährung werden. Sind für bestimmte Arbeitsfelder oder Regionen besondere Regelungen erforderlich, können diese in den Arbeitsvertragsrichtlinien getroffen werden“ (Schneider, Eichstätt 2012).

1.4 Die AVR Diakonie im Überblick

Bis vor wenigen Jahren orientierten sich die Regelwerke der Kirchen und ihrer Verbände weitestgehend am BAT des öffentlichen Dienstes, so dass die differenzierte Organisationsstruktur sich kaum in unterschiedlichen Regelungen der Arbeitsbeziehungen niederschlug. Dies hat sich mittlerweile jedoch deutlich verändert. Während für die Beschäftigten der Kirchen auch weiterhin weitgehend das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TVöD/Bund bzw. TVöD/Länder) angewendet bzw. nachgebildet ist, setzen sich die kirchlichen Wohlfahrtsverbände für eine Abkehr von den tariflichen Bestimmungen des öffentlichen Dienstes und die Schaffung eigener, davon unabhängiger Arbeitsrechtsregelungen ein. Begründet wird dies mit

³⁰ Vgl. dazu: Thieme, M., 2011, Einbringung des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie, 4. Tagung der 11. Synode der EKD, November 2011, Magdeburg, S. 3.

den veränderten Rahmenbedingungen im Bereich sozialer Dienste. „(...) diakonische Einrichtungen verfügen nicht über Steuereinnahmen, sondern finanzieren sich zum großen Teil aus Leistungsentgelten der Sozialkassen. Mit der Abschaffung des so genannten ‚Selbstkostendeckungsprinzips‘ in den 1990-er Jahren fand hier ein Paradigmenwechsel statt: Die freie Wohlfahrtspflege verlor die Garantie, dass ihre Aufgaben in voller Höhe erstattet würden. Stattdessen konkurrieren diakonische mit privat-gewerblichen und frei-gemeinnützigen Trägern um die Erbringung von Leistungen und deren Preise (Refinanzierung).“³¹ Da im Bereich sozialer Dienste zwischen 70 und 80 Prozent der anfallenden Kosten Personalkosten sind, verwundert es nicht, dass eine „wirtschaftlich solide diakonische Personalwirtschaft“³² angestrebt wird, um im Wettbewerb bestehen zu können. Dieser Wettbewerb existiert nicht nur zu privaten oder frei-gemeinnützigen, sondern auch zu anderen kirchlichen Anbietern. Beklagt werden insbesondere: der zugespitzte Druck auf die Vergütungsbedingungen, Outsourcing und Tarifflucht durch Leiharbeit. Daher werden größere Flexibilität (insbesondere bei Bezahlung und Arbeitszeit), stärkere Berücksichtigung regionaler Besonderheiten sowie Aufgaben- und Klientenorientierung angestrebt. Vor diesem Hintergrund sind diverse Überarbeitungen der AVR bei Diakonie und Caritas vorgenommen worden.

Novellierungen von AVR Diakonie

Bei der Diakonie gibt es seit 2007 die AVR DW-EKD neu, die jedoch nicht bundesweit verbindlich und einheitlich angewendet werden. Jedes Diakonische Werk (DW) entscheidet eigenständig darüber, ob es diese Regelungen (z.T. auch modifiziert oder ergänzt) oder andere im Bereich der DW existierende Regelungen anwendet oder selbst solche Regelungen entwickelt und in der ARK abschließt. In der Regel ist in der Satzung des jeweiligen DW niedergelegt, welche arbeitsrechtlichen Regelungen Grundlage der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sein sollen. Sind hier mehrere Regelwerke genannt, so können die Einrichtungen selbständig entscheiden, welche Regeln für ihre Beschäftigten Geltung haben sollen.³³

³¹ Diakonie unternehmen, Informationsmagazin des VdDD 2/2008, S. 8f.

³² Ebd. S. 9.

³³ Ein uneingeschränktes Wahlrecht in Bezug auf tarifvertragliche Grundlagen gibt es in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (hier können Einrichtungen das Arbeitsrecht eines gliedkirchlichen DW oder des DW-EKD oder einer der beteiligten Kirchen übernehmen) sowie in Rheinland/Westfalen/Lippe (hier können alle in kirchengesetzlich anerkannten und paritätisch strukturierten Verfahren zustande gekommene Regelwerke angewendet werden). Ein eingeschränktes Wahlrecht finden wir in Baden (AVR DW-EKD, ggf. modifiziert, oder TVöD/Bund, modifiziert), in der Konföderation Niedersachsen (AVR DW-EKD oder AVR-K), in Schleswig-Holstein (AVR DW-EKD, KTD-NEK oder TVöD/Bund), in der Pfalz (AVR DW-EKD oder TVöD oder TV-

Eigenständige Regelungen gibt es beim DW Bayern, in Hessen Nassau, in Nordelbien und in der Konföderation Niedersachsen. Die DW im Osten haben – bis auf Pommern - die AVR DW-EKD als Grundlage benutzt und in Anlehnung „landesspezifische“ AVR DW entwickelt (so z.B. AVR DW Mecklenburg, AVR DW DWBO, AVR DW Mitteldeutschland, AVR DW Sachsen). Auch in Kurhessen-Waldeck und in Baden liegen regional angepasste Regelungen vor. Allein in der Diakonie gibt es mithin mehr als ein Dutzend Tarifregelungen, die im Rahmen des "Dritten Weges" zustande gekommen sind. Zusätzlich werden in einigen DW noch der TVöD bzw. BAT-KF (Rheinland, Westfalen, Lippe, Pfalz, Baden, Württemberg) bzw. die jeweiligen TV-L angewendet. Hiermit kommt man auf knapp zwei Dutzend TV im Bereich der Diakonie – ohne deren Ausgründungen zu berücksichtigen, die häufig nicht die AVR, sondern Haustarife anwenden, wenn überhaupt tarifliche Regelungen Anwendung finden.

Die neuen AVR DW EKD erfassen nach Auskunft des VdDD ca. 150.000 Mitarbeiter/innen (von ca. 435.000 Mitarbeiter/innen insgesamt), also nach dieser Darstellung ca. 34% der Beschäftigten in der Diakonie. Nach der Mitarbeiterstatistik des DWEKD hingegen 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

Die AVR DW EKD sind somit jedenfalls nicht das bundesweit dominierende Regelwerk der Arbeitsbedingungen in der Diakonie. In ihrer quantitativen Relevanz sind sie nach den Angaben des DW EKD den regionalen AVR und den Regelungen analog TVöD nachgeordnet.

Länder), in Württemberg (AVR DW-EKD oder AVR Württemberg oder AVR Bayern oder Arbeitsrecht Baden); keine Wahlfreiheit gibt es in Kurhessen-Waldeck, Mitteldeutschland, Sachsen, Bayern und Hessen-Nassau.

Übersicht: genutzte Tarifregelungen in der Diakonie (Auswahl)³⁴

Regionales DW

Angewendete TV

Nordelbien	Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD), AVR DW-EKD
Konföderation Niedersachsen	AVR-K oder kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht wesentlich gleichen Inhalts (z.B. AVR DW-EKD)
Rheinland, Westfalen, Lippe	BAT-KF, AVR DW-EKD sowie alle in kirchengesetzlich anerkannten, paritätischen Verfahren zustande gekommene Tarifrechte
Hessen-Nassau	Kirchlich-diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDA-VO)
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	AVR DW-DWBO (in Anlehnung an AVR DW-EKD)
Bayern	AVR DW-Bayern
Baden	AVR DW-EKD (Fassung Baden), TVöD –Bund (modifiziert), AVR DW-EKD
Württemberg	AVR Württemberg = TVöD kommunal, AVR DW-EKD, AVR Bayern, AVR Bayern, Arbeitsrecht der Diakonie in Baden

³⁴ Auf Grundlage einer Übersicht aus: diakonie unternehmen - Informationsmagazin des VdDD 1/2009, S. 16f.; vgl. auch Anhang IV.

2. Die Ökonomisierung des Sozialsektors und ihre Folgen für die Einheit des „Dritten Wegs“

2.1 Satzungen landeskirchlicher Diakonien im Überblick

Die nachfolgende Übersicht dokumentiert die Regelungen zum Arbeitsrecht in den Satzungen der landeskirchlich zugeordneten Diakonischen Werke. Sie zeigt die Unterschiedlichkeit der dabei getroffenen Bestimmungen. Während sich in einigen Satzungen keine Aussagen zum Arbeitsrecht befinden, variieren die Bestimmungen in anderen Satzungen insbesondere mit Blick auf die geforderte Verpflichtung der Mitglieder, sich an die jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen der jeweiligen Landeskirche zu halten. In einigen Landeskirchen überlässt man es den Mitgliedern der Diakonischen Werke, welches Arbeitsrecht der beteiligten Kirchen zur Anwendung gebracht wird, in anderen Landeskirchen bedürfen Ausnahmen von der Anwendung der landeskirchlichen Regelung der ausdrücklichen Genehmigung durch die jeweilige Landeskirche. Einige Satzungen verpflichten ihre Mitglieder darauf, nur auf dem Dritten Weg zustande gekommenes Arbeitsrecht anzuwenden, andere führen aus, dass die Mitarbeiter nach Arbeitsbedingungen beschäftigt werden müssen, die auf dem strukturellen Gleichgewicht von Dienstgebern und Dienstnehmern beruhen.

Diakonie Baden §5, (4), a)	(4) Die Mitglieder sind verpflichtet: a) die nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Baden zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR) nach Maßgabe des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evangelischen Landeskirche in Baden oder in der Fassung der Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD gemäß der Ordnung vom 7. Juni 2001 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.
Diakonie Bayern	Keine Angaben zu Arbeitsrecht, aber AVR
Diakonie der Ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland (Niedersachsen)	Online keine Satzung verfügbar

Diakonie Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz §7, (4), 6.	(4) Die Mitglieder sind verpflichtet 6. Das Arbeitsrecht eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes oder des DW EKD oder einer der beteiligten Kirchen zu übernehmen. Der Diakonische Rat kann von diesen Regelungen Ausnahmen zulassen und außerdem Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. Tarifverträge dem Arbeitsrecht der Diakonie zuordnen. Die eigenständigen Rechte der genossenschaftlichen Diakonie bleiben unberührt.
Diakonie Braunschweig (Niedersachsen) §8, (2), g)	(2) Die Mitglieder sind verpflichtet, g) [...] Arbeitsbedingungen der in der Dienstgemeinschaft aufgrund privatrechtlichen Arbeitsvertrags beruflich Mitarbeitenden das für Diakonische Rechtsträger in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig zur Anwendung bestimmte, kirchliche Arbeitsrecht anzuwenden, soweit nicht aus Rechtsgründen zwingend anderes Arbeitsrecht anzuwenden ist;
Diakonie Bremen §4, 4)	(4) Mitglieder, die Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begründen, sind verpflichtet, das in der Bremischen Evangelischen Kirche jeweils geltende Mitarbeitervertretungsrecht anzuwenden. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung des Vorstandes und der Zustimmung der Bremischen Evangelischen Kirche.
Diakonie Hamburg §7, (4), b)	(4) Die Mitglieder sollen b) die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD e.V., das in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche gültige Tarifrecht oder ein Arbeitsvertragsrecht wesentlich gleichen Inhalts anwenden.
Diakonie Hannover (Niedersachsen) §8, (2), e)	e) Die Mitglieder sind verpflichtet, [...] Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für Einrichtungen, die sich dem ARRGD angeschlossen haben (AVR-K), oder ein anderes kirchliches Vertragsrecht in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Das Präsidium kann auf Antrag ein Mitglied von dieser Pflicht befreien, wenn ein zwingender Grund vorliegt.
Diakonie Hessen und Nassau	Keine Angaben zu Arbeitsrecht, aber KDAVO

Diakonie Kurhessen-Waldeck §7, (3), a)	(3) Die [...] Mitglieder sind weiterhin verpflichtet, a) das Dienstvertragsrecht einschließlich der Arbeitsrechtsregelung des Diakonischen Werkes in der Fassung der Beschlüsse der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission anzuwenden,
Diakonie Lippe (RWL)	Online keine Satzung verfügbar
Diakonie Mecklenburg §8, (4)	(4) Die Mitglieder sind verpflichtet, c) grundsätzlich ein kirchliches Arbeitsrecht, das auf dem Dritten Weg entstanden ist, insbesondere AVR DWM oder AVR DW EKD, anzuwenden.
Diakonie Mitteldeutschland (Thüringen , Sachsen-Anhalt und Teile Brandenburgs und Sachsens) §8, (1),h)	(1)Die Mitglieder haben die Pflicht, das Arbeitsvertragsrecht der beteiligten Kirchen einschließlich der Arbeitsrechtsregelungen des Diakonischen Werkes oder ein anderes im Bereich der Evangelischen Kirchen auf dem Dritten Weg zustande gekommenes kirchliches Arbeitsrecht in der Fassung der Beschlüsse der jeweils zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission anzuwenden; eine Abweichung von der ersten Alternative ist dem Diakonischen Werk vor Anwendung anzuzeigen,
Diakonie Oldenburg (Niedersachsen)	Online keine Satzung verfügbar
Diakonie Pfalz und Saarpfalz	Keine Angaben zu Arbeitsrecht
Diakonie Pommern	Keine Angaben zu Arbeitsrecht
Diakonie RWL	Keine Angaben zu Arbeitsrecht
Diakonie Rheinland (RWL) §5, (1), b)	(1) b) Die Mitglieder sind verpflichtet, die Mitarbeitenden nach Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht zwischen der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite beruht.
Diakonie Sachsen	Online keine Satzung verfügbar, aber AVR
Diakonie Schaumburg-Lippe (Niedersachsen)	Online keine Satzung verfügbar
Diakonie Schleswig-Holstein §5, 2., h	2. Die Mitglieder sind insbesondere verpflichtet, h. die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD e.V., das in der Nordelbi-

	schen Evangelisch-Lutherischen Kirche geltende Tarifrecht oder ein in Anlehnung an diese Arbeitsrechtsregelungen gestaltetes Arbeitsvertragsrecht anzuwenden.
Diakonie Westfalen (RWL) §4, (2), 7., a)	(2)Die Mitglieder sind verpflichtet, 7. a) die Mitarbeitenden nach Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, welches auf strukturellem Gleichgewicht zwischen der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite beruht.
Diakonie Württemberg §4, (2), 8.	2) Die Mitglieder nach §3 Abs. 1 Nr. 2 sind darüber hinaus verpflichtet: 8. mit ihren privatrechtlich angestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge abzuschließen oder bestehende Arbeitsverträge dahingehen zu ändern, dass deren Mindestinhalt mit den nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche Württemberg geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen übereinstimmt und in ihren Satzungen eine entsprechende Verpflichtung aufzunehmen. Einrichtungen einer Freikirche sind an die arbeitsrechtlichen Ordnungen ihrer Freikirche gebunden.

2.2 Die Ökonomisierung des Sozialsektors: Folgen für diakonische Sozialunternehmen

Die Träger und Einrichtungen im Sozialsektor haben in den vergangenen Jahren einen Modernisierungsprozess initiiert, in dessen Rahmen es primär darum geht, aus weltanschaulich und sozialpolitisch begründeten gemeinnützigen Organisationen sozialwirtschaftliche Leistungserbringer zu formen, deren zentrale Aufgabe die Erbringung von professionellen Dienstleistungen ist, deren Leistungserbringung und Ergebnisse unter Effektivitäts- und Effizienzkriterien darstellbar und kontrollierbar sind (vgl. Maelicke 1998).

Viele Träger von Einrichtungen begegnen diesen Herausforderungen, indem sie Dienste zurückfahren, Leistungspotenziale ausgliedern, sich zu größeren Einheiten zusammenschließen, letztlich verkaufen oder schließen. Auf der Ebene der Spitzenverbände werden insbesondere Krankenhäuser und Altenheime in eigene, rechtlich selbstständige Betriebsträgerschaften überführt und zusammengeschlossen. Es entstehen in der Tendenz immer größere Betriebseinheiten, die teilweise verbandsübergreifend tätig sind und sich damit den traditionellen

Steuerungsgremien noch weiter entziehen als dies in den alten Strukturen der Fall war. An die Stelle des klassischen dualen Systems von öffentlichen und freigemeinnützigen Trägern im Sozialsektor tritt so ein Mix von (zahlenmäßig abnehmenden) öffentlichen Trägern, freigemeinnützigen und privaten Leistungsanbietern, die in einem Wettbewerb zueinander stehen und um Preise und Qualitäten konkurrieren. Durch Ausgliederung und Überführung ihrer Einrichtungen in privatrechtliche Organisationsformen versuchen die freigemeinnützigen Träger und Einrichtungen, die Flexibilität in der Aufgabenerfüllung zu steigern und dem aus der Budgetierung resultierenden Druck zu Rationalisierung und Effektivierung zu begegnen. Hierbei lassen sich verbandsübergreifend – also auch für die diakonischen Sozialunternehmen – folgende Entwicklungen feststellen:

2.2.1 Geschäftsfeldpolitik

Die traditionelle Art und Weise verbandlicher Leistungspolitik, d. h. die bestehende Arbeitsteilung zwischen den verbandlichen Territorialgliederungen, zwischen diesen und den Fachverbänden, die fehlende leistungs-/marktbezogen spezialisierte Aufgabenbündelung sowie die überkommene Art der Erbringung interner Dienstleistungen reichen aus Sicht der staatlichen Auftraggeber und auch aus Sicht der Träger und Einrichtungen nicht mehr aus, die im Leitbild formulierte „Mission“ unter den neuen Bedingungen der Leistungserbringung einzulösen. Hierzu werden die Unternehmen eines Leistungsfeldes als eigenständiger Geschäftsbereich aus dem jeweiligen Portfolio von Aufgaben der territorialen Verbandsgliederungen herausgenommen und zur Bearbeitung der spezifischen Aufgaben, die der jeweilige Markt stellt, freigesetzt. Durch eine geschäftsfeldpolitische Steuerung, die ausschließlich für die Entwicklung eines Geschäftsbereichs zuständig ist, soll darüber eine gemeinsame Geschäftspolitik gewährleistet werden.

2.2.2 Trägerkonzentration und Aufgabe des Territorialprinzips

Trägerkonzentrationen und Fusionen finden gegenwärtig flächendeckend auf der Ebene aller Verbände statt. Es werden einrichtungsübergreifender Verbünde in GmbH-Form mit der Zielsetzung gebildet, sich etwa im Rahmen von Ausschreibungsverfahren durch „Größe“ Konkurrenzvorteile zu sichern, und um sich gegen zunehmende Konzentrationsbewegungen und kapitalstarke, überregional agierende Anbieter behaupten zu können. Zur Entwicklung größerer Betriebseinheiten gehört auch die Tendenz, die gegebenen territorialen Angebotsstruktur und

die Neuordnung der Geschäftsfelder im Sinne einer „Portfolio-Bereinigung“ zu überwinden. Rationalisierungsprozesse bei der Leistungserbringung und -abwicklung (Verwaltung, Controlling etc.), die gemeinsame Angebotsentwicklung und die Aufteilung in Sparten sind ebenso Ausdruck dieses Prozesses. Strategien der externen Vernetzung sollen darüber letztlich auch das wirtschaftliche Investitionsrisiko (z. B. in Großgeräte oder Infrastruktur) mildern, zugleich die Kundenattraktivität mit einer größeren Leistungsspanne durch Angebotspartnerschaften steigern - und insgesamt die Kosten weiter reduzieren.

Verbunden ist die Trägerkonzentration mit der Überwindung des traditionellen Territorialprinzips. Große Träger agieren z.T. bundesweit oder sogar europaweit und treten in Konkurrenz zu regionalen diakonischen Werken oder diakonischen Einrichtungen. Träger, die günstigere Arbeitsvertragsrichtlinien nutzen können, haben auf diese Weise einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Trägern, die sich in für sie ungünstigeren Arbeitsvertragsrichtlinien befinden. Auf diese Art und Weise wachsen zugleich die Bedürfnisse überregional tätiger Träger, einrichtungsspezifische Arbeitsvertragsrichtlinien zu entwickeln, die den jeweiligen unternehmerischen Besonderheiten Rechnung tragen, und sich damit vom System eines einheitlichen Arbeitsrechts innerhalb von Kirche und Diakonie abzukoppeln.

2.2.3 Ausgliederung

Das Ausgliedern von Betrieben oder Betriebsbestandteilen ist ein flächendeckend beobachtbarer Tatbestand in der Sozialwirtschaft. Durch die Ausgliederung wird die professionelle Betriebsführung (im ausgegliederten Zweckbetrieb) von der ideellen Verbandstätigkeit (im übergeordneten Idealverein) getrennt. Durch die GmbHs wird der Vorstand von wirtschaftlicher Routinearbeit entlastet, er kann sich auf die „ideelle Führung“ konzentrieren. Die Verantwortung für den Geschäftsbetrieb wird vom Vorstand auf die Geschäftsführung verlagert. Unter dem Aspekt der Privatisierung im Sozialsektor und deren Folgen für die wohlfahrtsverbandliche Arbeit meint Ausgliederung und Outsourcing die Verlagerung der Geschäftsführung ganzer Betriebe unter möglichem Einschluss des Betriebsvermögens auf rechtlich selbstständige Einheiten außerhalb der Verbandsstruktur des Verbandes. Aus Sicht der Verbände lassen es Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkte notwendig erscheinen, zur Nutzung von Synergien Betriebe oder Teile davon in eigenständigen Rechtsformen zusammenzuschließen. Dies wird insbesondere dann vorgenommen, wenn Verbandsgliederungen innerhalb einer Region ihre Dienste zu einem Geschäftsfeld zusammenfügen. Durch die Trennung von haupt-

amtlich betriebenen, professionellen Tätigkeitsfeldern (z.B. in Form einer GmbH) und ehrenamtlichen Vereinen, die ergänzende Leistungen erbringen, wird angestrebt, eine stärkere Marktausrichtung zu erreichen, was mittel- bis langfristig zu einer Konkurrenzfähigkeit im Wettbewerb mit privaten Anbietern führen soll. Als Vorteile von Ausgliederungen werden die schnellere Reaktionsfähigkeit durch Vermeidung basisdemokratischer Entscheidungen über Restrukturierungen und die höhere Professionalität der Entscheidungsfindung durch die Besetzung von Führungsfunktionen mit hauptamtlichen Mitarbeitern genannt. Auch die Möglichkeit einer Lösung von den – meist an den BAT/TVöD angelehnten – Tarifverträgen der Wohlfahrtsverbände wird häufig als Vorteil einer Ausgliederung gesehen. Auch hier wird der Wahl einer privatwirtschaftlichen Rechtsform eine quasi automatische Effizienz- und Effektivitätssteigerung zugeschrieben, ähnlich den Erwartungen die schon zu einem viel früheren Zeitpunkt für Ausgliederungen aus der öffentlichen Verwaltung formuliert wurden.

2.2.4 Nutzung von Leiharbeit

Die Nutzung von Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gehört zu den Eigenarten der sich unternehmerisch entwickelnden Sozialwirtschaft. Arbeitnehmerüberlassung, umgangssprachlich „Leiharbeit“ genannt, ist die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einem Entleiher. Gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bedarf diese Überlassung der Erlaubnis durch die jeweils zuständige Agentur für Arbeit (AÜG §1 Absatz 1). Gewerbsmäßig ist eine Arbeitnehmerüberlassung dann, wenn sie auf Dauer angelegt und mit dem Ziel der Gewinnerzielungsabsicht ausgeübt wird, also für den Verleiher mehr als nur kostendeckend sein soll. Bei der jüngsten Novellierung des AÜG (in Kraft seit Dezember 2011) war es erklärte Absicht des Gesetzgebers, durch Aufhebung der die Leiharbeit begrenzenden Regelungen die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu steigern und auf diesem Weg den von Arbeitslosigkeit Betroffenen einen Zugang zur Beschäftigung zu eröffnen und zusätzliche Beschäftigung zu schaffen. Zugleich wurde damit eine „dauerhafte“ Besetzung von Arbeitsplätzen mit Leiharbeitern als „unzulässig“ erklärt (eine Definition des Begriffs „dauerhaft“ bleibt allerdings den Arbeitsgerichten überlassen).

Leiharbeit ist in der Diakonie je nach Größe der Einrichtung und je nach Region/Landesverband unterschiedlich weit verbreitet. Insbesondere sind es große Sozialkonzerne, die unternehmenseigene Leiharbeitsfirmen unterhalten oder unterhielten. So haben zum Beispiel Träger wie Agaplesion, Hessen (AGAPLESION Personalservice, APS), Stiftung Friede-

horst, Bremen (Parat Personal und Service GmbH), Stiftung Bethel, Nordrhein-Westfalen (Dienstleistung Zeitarbeit GmbH, DiZ), die Rummelsberger Anstalten, Bayern (Personal-Agentur für soziale Dienstleistungen GmbH Schwarzenbruck, PAKT), das Alexanderstift e.V., Württemberg (Service-GmbH), Paulinenpflege Winnenden, Württemberg (Arbeit, Bildung, Qualifizierung, ABQ-Service-GmbH) oder das Evangelische Johannesstift, Berlin (PersonaGrata GmbH) Zeitarbeitsfirmen gegründet.

Meist handelt es sich dabei um 100-prozentige Töchter der Diakonischen Einrichtungen, in der Rechtsform einer GmbH oder – seltener – gGmbH, oft mit (personal-)identischer Geschäftsführung wie die Muttergesellschaft. Das verfolgte Konzept sieht dabei in der Regel so aus, dass die gemeinnützige Muttergesellschaft (kirchlicher Arbeitgeber, Anwender von AVR oder BAT-KF) eine gewerbliche Tochtergesellschaft gründet, deren Gegenstand die Überlassung von Personal an das Mutterunternehmen, weitere Tochtergesellschaften bzw. fremde Dritte ist. Gegenüber der Inanspruchnahme einer externen Leiharbeitsfirma bietet dieses Modell den Vorteil, dass in der Regel keine Verteuerung durch die Umsatzsteuer anfällt („umsatzsteuerliche Organschaft“). Die Leiharbeitsfirma verfügt über eine Erlaubnis zur Verleihung von Personal und beschäftigt zum Beispiel Pflegehilfskräfte, Hauswirtschaftskräfte, mitunter auch qualifizierte Fachkräfte. Die Mitarbeiter werden nach einem gegenüber dem Mutterunternehmen günstigeren Tarifvertrag (für Unternehmen der Zeitarbeit) vergütet. Hierdurch wird verhindert, dass der Leiharbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, für die Zeit der Überlassung insbesondere das gleiche Arbeitsentgelt zu erhalten wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihbetriebs, also z.B. eine Vergütung nach Maßgabe der AVR sowie eine in den AVR verankerte zusätzliche Altersversorgung. Der sogenannte „Equal-Pay-Grundsatz“ wird durch die Vereinbarung der Anwendung eines Tarifvertrags für Zeitarbeit (gesetzlich legitimiert) ausgehebelt. Die gegenüber kirchlichen Tarifen geringer vergüteten Mitarbeiter des Leiharbeitsunternehmens werden dann an das „tariflich gebundene“ Mutterunternehmen zwecks Erzielung dauerhafter Personalkostensenkung ausgeliehen; Leiharbeit dient somit in vielen Fällen nicht nur zur Abfederung vorübergehender Personalengpässe sondern vielmehr dem dauerhaften Ersetzen „teurerer“ AVR-Mitarbeiter.

Die Vergütung der Leiharbeiter/innen orientiert sich an den „marktüblichen“ Zeitarbeits-Tarifen. Anwendung finden sowohl der Zeitarbeitstarifvertrag der inzwischen als nicht tariffähig beurteilten Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit Personal-Service-Agenturen, CGZP, als auch der Zeitarbeitstarifvertrag des DGB. Beide Tarifverträge

liegen erheblich unter den Regelungen der AVR DW EKD bzw. des BAT-KF, Mitarbeiter/innen der Leiharbeitsfirmen erhalten also immer ein geringeres Entgelt, reduzierte Zuschläge für Mehr- und Nachtarbeit; zudem entfallen in der Regel Zusatzleistungen wie Altersversorgung und/oder Jahressonderzahlungen (13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld) etc. Leiharbeit wird also – so die Beobachtung einer der von uns befragten Mitarbeitervertretungen – „in erster Linie zum Drücken der Personalkosten eingesetzt.“.

Die meisten diakonieeigenen Leiharbeitsfirmen legen ausdrücklich Wert auf ihre Nähe zur Diakonie, von deren Image sie profitieren möchten. So wirbt beispielsweise die Leiharbeitsfirma PersonaGrata, Berlin, mit dem christlichen Ethos ihrer Mitarbeiter/innen:

„Die PersonaGrata GmbH ist ein junges und innovatives Unternehmen des Evangelischen Johannesstifts. Wir beschäftigen im Bereich der Diakonie derzeit 140 Mitarbeiter/innen, die orientiert am christlichen Leitbild in den Einrichtungen unserer Kunden tätig sind.“ (<http://www.personagrata.info/public/unternehmen/unternehmen.html>).

Zur gängigen Praxis gehört es offenbar, gekündigte Mitarbeiter über die Leiharbeitsfirmen zu schlechteren Konditionen wieder einzustellen.

Immer wieder – so berichtet beispielsweise die AGMAV Württemberg in den AGMAV-Mitteilungen Nr. 101, Ausgabe März 2011 – werde „versucht und teilweise auch erreicht, Kolleginnen und Kollegen dazu zu drängen, ihre bestehenden AGV-Arbeitsverträge aufzugeben und bei den eigenen Tochterunternehmen einen neuen, schlechteren Arbeitsvertrag zu unterschreiben. (...) Immer wieder stellen wir fest, dass die MAV beim Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern gar nicht beteiligt wird.“

(www.agmav-wuerttemberg.de/mitteilungen/101/101_prekaere_arbeitsverhaeltnisse.html)

Die Interessenvertretungsorgane Mitarbeitervertretung oder Betriebsräte werden für diese Beschäftigtengruppen in aller Regel als nicht zuständig erklärt; Leiharbeiter/innen haben insofern betriebsintern keine Lobby. Dennoch sahen oder sehen sich in einigen Fällen die Mitarbeitervertretungen als zuständig an und nehmen es in die Hand, die ungleichen Beschäftigungsverhältnisse zwischen Mitarbeitern „erster Klasse“ und „zweiter Klasse“ zu thematisieren, sie öffentlich zu machen und zu skandalisieren. So war es bei der Leiharbeitsfirma der diakonischen Stiftung Friedehorst, Bremen, die MAV, die – zunächst ohne Erfolg vor dem Kirchengerecht Bremen, dann letztinstanzlich vor dem obersten Kirchengerecht der EKD in Hannover – eine rechtliche Besserstellung der Leiharbeiter/innen eingeklagt hat. Hintergrund:

Die Mitarbeitervertretung verweigerte die Zustimmung zur befristeten Anstellung einer Mitarbeiterin in einem Schwerpunktbereich diakonischer Tätigkeit; die Leiharbeiterin sollte über eine Personalservice-GmbH ausgeliehen werden, welche wiederum eine Tochtergesellschaft der Dienststelle war.

Dieses Urteil der EKD vom 9. Oktober 2006 zur Leiharbeit³⁵ ist auch für andere diakonische Leiharbeitsfirmen von großer Bedeutung, denn die evangelische Kirche hat damit die „auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern“ als mit „dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft“ unvereinbar erklärt. In der Urteilsbegründung führen die Richter aus, dass die von der evangelischen Kirche in Anspruch genommene Dienstgemeinschaft nicht nur als religiöse Ausrichtung zu verstehen ist, sondern als organisatorische Gemeinschaft von Dienstgeber und Dienstnehmer, und zwar auch im rechtlichen Sinne. Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung widerspricht demnach der für die Dienstgemeinschaft geforderten organisatorischen Einheit – und zwar durch die ständige „Spaltung“ der Belegschaft und durch die Verdoppelung der Dienststellenleitungen.

In diesem Urteil sind vor allem folgende diskriminierungsrelevanten Argumente von Bedeutung: Das Gericht hält die Einstellung im vorliegenden Fall „mit der Präambel zum MVG (...), aber auch mit der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9b GO.EKD (Loyalitätsrichtlinie ...) (...) und dem daraus abgeleiteten Grundprinzip des Leitbildes der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar“ (II.2). Es stellt fest: „Die Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer schulden der Dienststelle, an die sie ausgeliehen sind, und deren Mitarbeitenden unmittelbar weder ex officio noch kraft Arbeitsvertrags die für eine Dienstgemeinschaft prägende Loyalität, noch haben sie eine solche gleichermaßen wie unmittelbar Bedienstete von den Dienststellenleitungen oder den Mitarbeitenden der Dienststelle zu erwarten. Die Loyalitätspflichten und -rechte bestehen vielmehr nur im Verhältnis gegenüber ihrer Vertragsdienststelle.“ (II.2 bbb) Für die Leiharbeitnehmer, die aus eigenen oder fremden Personalserviceagenturen kommen, gilt daher nicht der Dritte Weg und die Loyalitätsrichtlinie, sie sind nicht Teil der Dienstgemeinschaft (II.2.bbb). Die Dienststelle sieht es dementsprechend auch nicht als eine in ihren Loyalitätspflichten begründete Aufgabe an, für etwaige Weiterbeschäftigungen ihrer befristeten Leiharbeitnehmer in irgendeiner Weise Verantwortung zu tragen.

³⁵ Beschluss des KGH.EKD vom 9. Oktober 2006, Az. II-0124/M35-06; abrufbar unter: <http://www.ekd.de>. Die nachfolgenden Angaben im Text beziehen sich auf dieses Urteil.

Zusammengefasst enthält das Urteil folgende Punkte:

- Das Institut der Leiharbeit ist diakonischen Dienstgebern nicht verschlossen.
- Zur Überbrückung kurzzeitigen Beschäftigungsbedarfs darf zum Instrument der Leiharbeit gegriffen werden, z.B. in Vertretungsfällen infolge Urlaub, Krankheit, bei kurzfristigem Spitzenbedarf.
- Die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die Substituierung, der Ersatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Leiharbeitnehmer und Leiharbeiterinnen ist mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar; sie widerspricht dem kirchlichen Grundsatz des Leitbildes von der Dienstgemeinschaft.
- Daraus folgt, dass die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zum Einsatz eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeiterin jedenfalls dann berechtigt verweigert, wenn ein Leiharbeitnehmer oder eine Leiharbeiterin für zwei Jahre befristet als Pflegehelferin im Behindertenbereich Tagesförderstätte beschäftigt werden soll.

(Vorinstanz: Gemeinsames Kirchengerecht der Bremischen Ev. Kirche - II. Diakonische Kammer -, Beschluss vom 21. April 2006, Az.: DII-6/2006).

Insgesamt gesehen zeigt sich mittlerweile, dass der Einsatz von dauerhafter, „ersetzender Leiharbeit“ in diakonischen Einrichtungen offenbar tendenziell rückläufig ist, was sich sicherlich vor allem aus den sich ändernden Rahmenbedingungen für Leiharbeitsfirmen und aus der öffentlichen Skandalisierung dieser Beschäftigungsform erklärt.

So begann der Einsatz von Leiharbeit bzw. die Gründung eigener Leiharbeitsfirmen durch die Novellierung des Arbeitnehmergesetzes (seit 2003, im Gefolge der sog. Hartz-Gesetze) attraktiv zu werden.

Das Kirchengerichtsurteil der EKD vom Oktober 2006 sowie – begleitend dazu – die diversen öffentlichkeitswirksamen Kampagnen gegen diese Praxis, die von den Sozialverbänden als imageschädigend wahrgenommen wurden, trugen dazu bei, dass sich in der Konsequenz viele Träger von einem umfassenden und dauerhaften Einsatz von Leiharbeiter/innen verabschiedet haben.

Das Geschäft der Leiharbeitsfirmen ist vielfach auch deshalb schwieriger geworden, weil angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels nicht nur in der Kranken- und Altenpflege, sondern auch im Bereich der Erzieher/innen und Heilerziehungspfleger/innen in den Einrich-

tungen ein Umdenken stattfindet. Während früher oft schon nach zwei Jahren die Beschäftigten entlassen und neues Personal eingestellt wurde, versucht man heute, den Beschäftigten eine berufliche Perspektive zu bieten, um sie an den Arbeitgeber zu binden. Einige Hilfefelder wetteifern bereits mit den Leiharbeitsfirmen um die Fachkräfte und haben in der Regel bessere Chancen.

An der Leiharbeit zur „Abdeckung von Personalengpässen“ wird jedoch ausdrücklich festgehalten. Insbesondere in der Kranken- und Altenpflege spielt die Leiharbeit weiterhin eine große Rolle und wird vielfach sogar als „unverzichtbar“ deklariert.

3. Zur gegenwärtigen Situation in den Diakonischen Werken der Landeskirchen – Ergebnisse empirischer Erhebungen

3.1 Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe (DW RWL)

„Die Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. ist der größte diakonische Landesverband und einer der größten Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Sie erstreckt sich über Nordrhein-Westfalen, Teile von Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Hessen. Die Diakonie RWL repräsentiert 4.900 evangelische Sozialeinrichtungen, in denen 130.000 Mitarbeitende hauptamtlich und 200.000 ehrenamtlich tätig sind.“

(<http://www.diakonie-rwl.de/index.php/mID/5.1/lan/de>)

Im Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe (RWL) wird gegenwärtig der Versuch unternommen, den Dritten Weg als verbindlich für alle angeschlossenen Gliederungen durchzusetzen. Dazu gehört u.a., dass die Anwendung von Leiharbeit möglichst ausgeschlossen wird. Unterscheidet man zwischen der verfasst kirchlichen Diakonie und der privatwirtschaftlichen Diakonie, so zeigen sich differente Strukturen: während in der verfasst kirchlichen Diakonie Ausgliederungen und Servicegesellschaften eine absolute Ausnahme darstellen, repräsentieren sie in der privatwirtschaftlichen Diakonie den Regelfall. Es gibt einige Werke, die offiziell Arbeitnehmerüberlassung beantragt haben und hierfür auch die Zustimmung bekommen haben. Die Anwendung von Leiharbeit ist dabei auch abhängig von den Mitarbeitervertretungen: in einer Einrichtung mit vier Häusern, die Leiharbeit anwendet, ist dies in drei Häusern wieder eingestellt worden, nachdem sich die MAV gewehrt hat, in einem vierten Haus, in dem die MAV mitwirkt, wird Leiharbeit angewandt.

In mehreren großen Konzernen gibt es eigene Leiharbeitsfirmen. So hat die Stiftung Bethel vor ca. zehn Jahren die Leiharbeitsfirma DiZ, Dienstleistung Zeitarbeit GmbH gegründet. Auch das Johannswerk hat eigene Leiharbeitsfirmen, wobei deren Geschäftsführung identisch ist mit der Geschäftsführung der Einrichtungen.

In RWL besteht die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsvertragsrichtlinien anzuwenden. Dabei sei – so die Mitarbeitervertreter – die Anwendung des AVR DW EKD, der deutlich unterhalb des BAT KF liegt, besonders beliebt. Es gibt aber auch Einrichtungen, die die AVR Niedersachsen anwenden. Aber auch bezogen auf die AVR DW EKD müsse beachtet werden, dass

es bundesweit erhebliche Unterschiede bezogen auf die Anwendung der AVR DW EKD gebe. Denn jede Landeskirche, die eine eigene ARK hat, kann hier Veränderungen herbeiführen; nur die sog. Direktanwender müssen auf die AVR DW EKD zurückgreifen. Alle anderen seien davon abhängig, wie die einzelnen Landeskirchen agieren.

Haustarife gibt es in RWL nach Wissen der MAV nicht. Es gibt aber Einrichtungen, die die AVR Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz anwenden, vor allem in der ambulanten Pflege.

In einzelnen ausgegliederten Betrieben werden auch Tarife außerhalb der AVR und des BAT/TVöD angewandt. Diese Betriebe – obwohl meist 100%ige Töchter des DW – sind jedoch in der Regel keine Mitglieder des DW, sondern firmieren als eigenständige GmbHs, allerdings sei der Gesellschafter oft „zufällig“ in beiden Firmen der Gleiche. Das können zum Beispiel auch Kirchengemeinden sein, die da Gesellschafter sind (Mitarbeitervertreter).

„Ich kann das mal aus der Geschichte unserer Dienststelle erzählen. Bei uns ist der Bereich Putzen vor über 30 Jahren ausgegliedert worden, das ging damals an eine Privatfirma. Ich glaube, Firma A war das. Dann kann Firma D. Und irgendwann setzte auf einmal der Trend ein, dass die anfangen, ihre eigenen Service-GmbHs zu gründen, weil irgendjemand wohl darauf aufmerksam gemacht hatte, wenn ihr eine externe Firma beschäftigt, dann müsst ihr Mehrwertsteuer bezahlen, habt ihr aber eure eigenen Servicefirmen, dann könnt ihr euch steuerrechtlich als verbundenes Unternehmen darstellen und könnt die Mehrwertsteuer untereinander verrechnen. Das heißt, man kann da ganz schön Steuern einsparen. Und daraufhin schossen dann die eigenen Tochterfirmen hoch. Diese eigenen Tochterfirmen sind aber meines Wissens nirgendwo in RWL Mitglied des DW, denn dann müssten sie ja die Satzung des DW anwenden, müssten kirchliches Arbeitsrecht anwenden.“ (Mitarbeitervertreter).

Diese Tochterfirmen verfügen teilweise über einen Betriebsrat; sie wenden kein kirchliches Arbeitsrecht an, sondern haben einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft Nahrung, Genussmittel oder mit einer christlichen Gewerkschaft abgeschlossen.

Da die Satzung des DW besagt, dass eine diakonische Einrichtung kirchliches Arbeitsrecht anwenden muss, das auf dem "Dritten Weg" zustande gekommen ist, wenden die gemeinnützigen Betriebe die AVR an. In einer geplanten Satzungsänderung soll in RWL festgelegt werden, dass in Zukunft nur noch AVR DW EKD oder der BAT KF angewandt werden.

Als Hauptproblem wird von den befragten Mitarbeitervertretungen RWL die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse angesehen. Insbesondere die Anwendung von Teilzeitarbeit sei „eine Katastrophe“. Auch die Arbeitsverdichtung in den Betrieben und die geteilten Dienste stellen ein Problem dar. „Geteilte Dienste“ bedeutet, dass Menschen über den gesamten Tag hinweg Dienste tun und dazwischen ein paar Blöcke Pause haben. Die Beschäftigung auf Basis von Werkverträgen sei dagegen in RWL kein Thema.

3.2 Diakonie in Niedersachsen

Die Diakonie in Niedersachsen ist der Zusammenschluss der diakonischen Werke der fünf evangelischen Landeskirchen in Niedersachsen. Dies sind:

- das Diakonische Werk der Ev.-luth. Landeskirche Braunschweig e.V.,
- das Diakonische Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V.,
- das Diakonische Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e.V.,
- das Diakonische Werk der Ev.-ref. Kirche und
- das Diakonische Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe

Diese Werke haben zum 1. Juli 2010 den Diakonie in Niedersachsen e.V. gegründet. Sie übertragen ihre Aufgaben als Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege auf Landesebene auf diesen neuen Verein. Statt früher fünf Diakonischen Werken handelt seither gegenüber dem Land und den landesweiten Partnern nur noch eine Organisation.

(Quelle: http://www.diakonie-niedersachsen.de/ueber_uns.htm)

Die Anzahl der Einrichtungen und der Beschäftigten lässt sich für die gesamte Diakonie in Niedersachsen nicht ermitteln; lediglich auf der Homepage des DW Hannover findet sich der Hinweis darauf, dass „das Diakonische Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. mit seinen über 3.000 Einrichtungen und rund 40.000 hauptberuflich Beschäftigten (...) zu den größten Wohlfahrtsverbänden in Niedersachsen (gehört).“

(Quelle: <http://www.diakonie-hannovers.de/pages/index.html>)

Nach Angabe der AG MAV gibt es in Niedersachsen rund 400 Diakonische Unternehmen. Von diesen 400 Unternehmen sind lediglich 232 dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz beigetreten. Von diesen 232 haben aber nur 90 eine Dienstvereinbarung mit ihrer jeweiligen Mitarbei-

tervertretung abgeschlossen, die die Einrichtung verpflichtet, die AVR voll und ganz anzuwenden. Eine Verpflichtung, die AVR-K verbindlich anzuwenden, ergibt sich damit für die Mehrheit der Einrichtungen in Niedersachsen nicht. Daneben gibt es noch einzelne Einrichtungen, die die AVR DW EKD anwenden.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist aus Sicht der AGMAV die Feststellung, dass die AVR nur durch einzelvertragliche Bezugnahmen in den Arbeitsvertrag kommen. Das heißt, der Arbeitgeber – und das sei vielfache Praxis – kann dem Arbeitnehmer einen Vertrag anbieten, auf dem steht, „gemäß arbeitsvertragliche Richtlinien der AVR“, und kann dann einzelne Leistungsbestandteile ausschließen. Davon wird nach Aussage der Mitarbeitervertretung vielfach Gebrauch gemacht.

„Wir bewegen uns auf dem Einzelarbeitsvertragsgebiet und rein rechtstechnisch ist es ein Vertrag zwischen zwei gleichberechtigten Partnern, nämlich dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Der Einzelarbeitsvertrag wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen, in den meisten Fällen prüft der Arbeitnehmer in dieser Situation nicht einmal den Arbeitsvertrag.“ (Aussage Mitarbeitervertretung).

Im Unterschied zum Mitbestimmungsrecht ist die Mitarbeitervertretung auch nicht bei der Prüfung der Einzelarbeitsverträge beteiligt. Sie bekommt somit keinen Einblick in die jeweiligen einzelvertraglichen Vereinbarungen. Dazu sind den Mitarbeitervertretungen aus ihrer Beratungspraxis diverse Einzelfälle bekannt, dass es - abweichend von den gültigen AVR-K – für den gesamten Betrieb eine 39- oder 40-Stunden-Woche gibt, was dann einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbart wird. Oder: im Einzelarbeitsvertrag wurde der Paragraph, der das Weihnachtsgeld beinhaltet, entfernt.

Die Ausgliederung von Servicegesellschaften ist in Niedersachsen eine flächendeckend zu beobachtende Praxis. Die ausgegliederten Betriebe sind in der Regel 100%ige Töchter des Stammbetriebs, die von denselben Führungskräften wie die Stammbetriebe geleitet werden. Nach Aussage der Mitarbeitervertretungen existiert allerdings keine verbindliche Regelung der Zuordnung zum Diakonischen Werk, so dass ein großer Teil dieser Einrichtungen Mitglied im DW ist, jedoch sind nicht alle Einrichtungen Mitglied im DW. So habe das Diakonische Werk Hannover in seiner Satzung vorgesehen, dass es die Mitgliedspflichten überprüfen muss und eine dieser Pflichten sei es, dass die Einrichtungen kirchliches Arbeitsrecht anwen-

den müssen. Um dieser Prüfung auszuweichen, werden die Einrichtungen dann nicht als Mitglied im DW angemeldet.

Auch die Nutzung von Leiharbeit lässt sich im DW Niedersachsen beobachten: So gebe es im südlichen Bereich von Niedersachsen eine Vielzahl von Einrichtungen, die Leiharbeit betreiben, darunter u.a. auch eine Leiharbeitsfirma im Besitz einer diakonischen Einrichtung, diese leiht also selbst die Leiharbeiter aus.

„Das Muster ist, man versucht alle Instrumente der Personalkosteneinsparung einzusetzen. Die Leiharbeit hat den Vorteil, dass der Leihbetrieb die Leiharbeiter nur dann beschäftigen muss, wenn er sie braucht. Die Leiharbeit wird in erster Linie zum Drücken der Personalkosten eingesetzt.“ (Aussage Mitarbeitervertretung).

Da die Leiharbeitsfirmen nicht Mitglied im DW sind, haben weder der Dachverband noch die MAV Einblick in die Praxis der Leiharbeitsfirmen.

Ausnahmeregelungen zur Anwendung der AVR gibt es in Niedersachsen nach Kenntnis der Mitarbeitervertretungen nicht. In einzelnen Fällen werden – auf Grund historischer Entwicklungen – die AVR Bayern von Unternehmen angewandt. Insbesondere im Bereich der Eingliederungshilfe wird auch der TVöD angewandt, in Einzelfällen ist es hier gelungen, Betriebe zur Anwendung der AVR-K zu verpflichten. Die Notlagenregelung wird nur von wenigen Einrichtungen in Anspruch genommen. Da dies voraussetzt, dass die Betriebe ihre Zahlen veröffentlichen müssen, ist es für viele Betriebe unattraktiv, Notlagenregelungen anzuwenden.

Befristung und Teilzeitarbeit seien insbesondere in der Altenhilfe weit verbreitet. Dabei handelt es sich auch um Teilzeitarbeit, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gewollt wird. Allerdings sei hier wie auch in anderen Bereichen zu beobachten, dass sich diese Praxis bei den Fachkräften zur Zeit ändert, weil der Fachkräftemangel in der Altenhilfe inzwischen flächendeckend spürbar ist.

Einzelne Einrichtungen haben in Niedersachsen den Mitarbeitervertretungen auf der Grundlage durchgeführter Streikmaßnahmen Tarifverträge angeboten. Dabei bleibt – so beispielsweise bei einem Vorschalttarifvertrag eines niedersächsischen Krankenhauses - das Streikrecht

unangetastet. Obwohl das entsprechende Krankenhaus aufgefordert wurde, das Diakonische Werk zu verlassen, ist der Ausschluss bislang nicht erfolgt.

Es sei aber gleichzeitig zu beobachten, dass im DW Niedersachsen der Versuch unternommen wird, eine stärkere Vereinheitlichung der Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts durchzusetzen. Verbunden ist dies mit dem Versuch, einen Tarifvertrag Soziales mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung anzustreben. Die Situation hierfür wird – im Unterschied zu noch vor 4-5 Jahren – als positiv eingeschätzt. Da man den Tarifvertrag Soziales mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung nur erreichen kann, wenn sich in einer Branche mehr als 50% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Tarifverträgen befinden, bedarf es der Mitwirkung der Kirchen, um überhaupt eine Allgemeinverbindlichkeit durchsetzen zu können.

Das Diakonische Werk Niedersachsen ist nun bestrebt, im Bundestag eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes herbeizuführen, um die im "Dritten Weg" zustande gekommenen Arbeitsverträge mit Tarifverträgen gleichzusetzen; damit wäre die entsprechende Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Tarifverträgen organisiert. Die Aussichten, eine entsprechende Änderung herbeiführen zu können, werden ebenfalls positiv eingeschätzt.

3.3 Diakonie Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz

Das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) ist Dachverband für ca. 437 rechtlich selbstständige Träger diakonischer Arbeit aus dem Raum der Evangelischen Landeskirche und der Freikirchen. Die Mitglieder des DWBO unterhalten mit ca. 5200 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund 1.470 Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen.

(Quelle: <http://www.diakonie-portal.de/verband-1/verband/page-2>).

Eine Besonderheit der Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien im DWBO (AVR.DWBO) ist der Tatbestand, dass offenbar einer erheblichen Anzahl von Einrichtungen Sonderregelungen der Anwendung der AVR genehmigt worden sind. Diese Ausnahmeregelungen sind an bestimmte Bedingungen geknüpft: So müssen die Betriebszahlen den Mitarbeitern offengelegt werden und die Ausnahme muss vom Diakonischen Rat genehmigt werden. Aus Sicht der Mitarbeitervertretung nutzen immer mehr Einrichtungen die Öffnungsklauseln in den AVR

dazu, von den geltenden Richtlinien ganz oder teilweise abzuweichen. Der Diakonische Rat duldet diese Praxis offenkundig.

Bei einer Befragung der AGMV, an der sich 260 Einrichtungen beteiligt haben, gaben insgesamt 91 Einrichtungen an, dass bei ihnen die AVR.DWBO teilweise oder in Gänze (mit oder ohne Ausnahmegenehmigung des Diakonischen Rats) nicht angewandt wird.³⁶ Damit – so die Einschätzung der AGMV – sei der DWBO sicherlich „Spitzenreiter“ unter den Diakonischen Einrichtungen im bundesdeutschen Vergleich, was die Anzahl der Abweichungen anbelangt. Dabei werden solche Ausnahmeregelungen aus den unterschiedlichsten Gründen beantragt und genehmigt – so werde nicht nur auf aktuelle wirtschaftliche Schwierigkeiten verwiesen, sondern als Begründung gelte vielfach auch die präventive Abwehr möglicher zukünftiger Verschlechterungen.

Unter den „Abweichlern“ gibt es sowohl eine Gruppe von Komplettabweichlern, die ein eigenes Tarifwerk anwenden (so haben zum Beispiel die Wichern-Gruppe und die Fürst-Donnersmarck-Stiftung völlig eigene Arbeitsordnungen entwickelt) als auch diejenigen, die ohne Ausnahmegenehmigung in Teilen abweichen, weil sie der Meinung sind, sie können die AVR ökonomisch nicht stemmen. Und es gibt Einrichtungen, die nur für einen Teilbereich (z.B. Arbeitszeiten oder die Alterszusatzversorgung) eine Ausnahmeregelung bekommen haben. Aus Sicht der AGMV entsteht auf diese Weise ein „Arbeitsrecht nach Gutsherrenart“.

Dabei liegen die Vergütungen nach AVR.DWBO nach Auskunft der GMAV sowieso schon knapp vier Prozent unter den AVR EKD, was vor allem darauf zurückzuführen sei, dass die Dienstgeber in BBO auf der Einhaltung des Status quo bestanden, während die AVR EKD die Tabellenentwicklung im öffentlichen Dienst – wenngleich mit Verzögerung - übernommen haben. Die Löhne und Gehälter der diakonischen Mitarbeitenden in BBO hinken insofern den Entwicklungen auf Bundesebene immer um mehrere Jahre hinterher.

Leiharbeit wird bei den diakonischen Einrichtungen in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz vereinzelt angewandt. So betreibt beispielsweise das Ev. Johannesstift Berlin eine eigene Leiharbeitsfirma (Persona Grata) als Eigenbetrieb. Persona Grata bezeichnet sich selbst als „junges und innovatives Unternehmen des Ev. Johannesstifts ... Wir beschäftigen im Be-

³⁶ Die sog. „AVR-Abweichlerliste“ wurde im AGMAV-Newsletter 18/2011 veröffentlicht und führte zu heftigen Auseinandersetzungen mit der Dienstgeber-Seite. Die „Abweichlerliste“ wird derzeit aktualisiert.

reich der Diakonie ca. 140 Mitarbeiter/innen, die orientiert am christlichen Leitbild in den Einrichtungen unserer Kunden, tätig sind.“

(www.personagrata/info/public/mitarbeiter/mitarbeiter.htm. Download vom 12.12.2011)

Beschäftigte, die zuvor im Ev. Johannesstift befristet tätig waren, erhielten – so die MAV – das Angebot, bei Persona Grata zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt zu werden. Die Leiharbeitskräfte werden nach dem Tarif der Christlichen Gewerkschaft bezahlt (es handelt sich vorrangig um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Pflege), die im Rahmen eines sog. „Stammleasing“ bis zu zwei Jahren ausgeliehen werden können.

Zugleich sei aber auch zu beobachten, dass andere diakonische Einrichtungen ihre Leiharbeitsfirmen wieder auflösen, weil sie ihnen – vor allem aufgrund der aktuellen Neuregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – nicht mehr lohnend erscheinen (so zum Beispiel beim Martinshof Diakoniewerk Rothenburg in der Oberlausitz).

Ausgründungen, vor allem in den Bereichen Hauswirtschaft, Küchen, Werkstätten, auch IT und Personalabteilungen, seien insgesamt eher die Regel als die Ausnahme. Und dies trotz der sog. „W-Gruppen“ für Beschäftigte der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, die eigens zu dem Zwecke geschaffen wurden, Ausgründungen zu vermeiden.

Die Mindestlohndebatte bietet aus Sicht der MAV keine Problemlösung, da der Mindestlohn durchweg noch unter den bei der Diakonie geltenden und bezahlten Löhnen liegt.

3.4 Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Die Diakonie ist der größte Wohlfahrtsverband Schleswig-Holsteins. Nach Angaben des Nordelbischen Diakonischen Werkes sind in der Diakonie 28.000 Hauptamtliche in rund 750 Einrichtungen von Flensburg bis Lauenburg beschäftigt.³⁷

Die größten Träger sind die Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie (NGD-Gruppe) mit mehr als 4.500 Mitarbeitenden und der Landesverein für Innere Mission Rickling (knapp 2.500 Beschäftigte) sowie die Vorwerker Diakonie e.V., Lübeck (knapp 2.000 Mitarbeiter).

³⁷ <http://www.nordelbien.de/nordelbien/kirchliche.dienste/kirchliche.dienste.7/index.html>

In ca. 90% der Einrichtungen ist laut AG-MAV eine Mitarbeitervertretung gebildet.

Für die in der Diakonie Beschäftigten können entweder die Arbeitsvertraglichen Richtlinien des Diakonischen Werkes der EKD, das in der NEK geltende Tarifrecht (KTD/KAT) oder ein „in Anlehnung an diese Arbeitsrechtsregelungen gestaltetes Arbeitsrecht“ Anwendung finden. Zur Interpretation dieser Formulierung, die in die Neufassung der Satzung des DW Schleswig-Holstein von 2009 aufgenommen wurde (§5 Pflichten der Mitglieder), gab es einen längeren Rechtsstreit mit einer MAV, den diese letztlich verloren hat. Geklärt werden sollte, ob die Vergleichbarkeit gegeben sein sollte in Bezug auf das materielle Ergebnis oder auf das Zustandekommen der Tarife, ob also die Interessenvertretung der Beschäftigten explizit in die Verhandlungen einbezogen werden muss oder nicht. Aus Sicht der MAV ist Letzteres faktisch der „Erste Weg“. „Arbeitsverträge nach eigenem Ermessen“, so die Einschätzung der AG-MAV, aber seien in Schleswig-Holstein durchaus weit verbreitet und seien insofern weitaus gefährlicher als Leiharbeit.

Stellenersetzende Leiharbeit, so die AG-MAV, spiele im Bereich des DW Schleswig-Holstein keine besondere Rolle (mehr); Leiharbeiter/innen werden allenfalls, zum Beispiel im Pflegebereich, zur Abdeckung von „Spitzenzeiten“ eingesetzt. Das sah vor einigen Jahren noch etwas anders aus, in Folge des Kirchengerichtsurteils von 2006 aber habe auch in den seltenen Fällen, wo dauerhafte Leiharbeit eingesetzt wurde, ein Umdenken stattgefunden. So unterhält die Vorwerker Diakonie zwar formal noch eine kleine Leiharbeitsfirma (Fahrdienst), sie wird aber faktisch nicht mehr bedient: Die MAV würde einer dauerhaften Entleiherung auch nicht mehr zustimmen. Nach Kenntnis AG-MAV war dies der einzige Fall einer kirchen-/diakonieeigenen Leiharbeitsfirma in Schleswig-Holstein.

In anderen Einrichtung (z.B. Lebenshilfswerk Neumünster, ca. 150 Beschäftigte) werden allerdings Werkverträge eingesetzt, wenngleich nicht im großen Stil. Wer über Werkverträge beschäftigt ist, wird deutlich niedriger bezahlt als die anderen Mitarbeiter.

Weit verbreitet sind dagegen die Ausgründungen, insbesondere machen die großen Einrichtungen davon Gebrauch (vor allem in den „klassischen“ Bereichen Hauswirtschaft und Reinigung). Dazu zählt zum Beispiel die Vorwerker Dienste GmbH, die ihre Mitarbeiter in Anlehnung an den gewerblichen Tarif der Gebäudereinigerfirmen bezahlt.

Die einzige Ausnahme unter den größeren Einrichtungen ist hier der Landesverein für Innere Mission in Schleswig-Holstein, ein Träger von diakonischen Einrichtungen, der vor allem in den Bereichen Suchterkrankung, seelische Erkrankungen, Altenpflege und Behindertenhilfe tätig ist.

Ein wichtiger Grund für den insgesamt geringen Umfang der Nutzung von Leiharbeit und Werkverträgen sei die geringe Mobilität bzw. Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten im Flächenstaat Schleswig-Holstein. Viele Mitarbeiter/innen, insbesondere Frauen, die in kleinen Orten auf dem Lande wohnen, seien lokal gebunden und nicht in der Lage oder nicht willens, in andere Städte zu wechseln, daher auch leicht erpressbar. Für die Arbeitgeber sei es daher leicht, ihnen „nach Gutsherrenart“ Arbeitsverträge mit Arbeitsbedingungen und Vergütungen zu diktieren, die weit unterhalb der AVR DW EKD oder des KTD sind, weil sie nicht mit Widerstand rechnen müssen. Der Blick auf Einzelverträge lasse eine erhebliche Bandbreite dessen erkennen, was unter dem Label „Anlehnung an die AVR“ praktisch alles möglich ist!³⁸

Für große wie auch für kleinere Einrichtungen sei es unproblematisch, Arbeitsverträge nach eigenem Belieben abzuschließen, die sich mehr oder weniger eng an die „gültigen“ Tarifwerke AVR DW EKD und KTD anlehnen.

So schließt die Stiftung Diakoniewerk Kropp (ca. 600 Mitarbeitende) in ihren Töchtergesellschaften (gGmbH's, ehemalige Kirchenkreiseinrichtungen der „Altenhilfe“) mit neu angestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge ab, die die im „Mutterwerk“ geltenden AVR-Verträge sehr deutlich unterbieten (Lohn- und Gehaltserhöhungen der letzten Jahre wurden nicht berücksichtigt).

Die AGMAV plädiert ausdrücklich für das Zustandekommen eines einheitlichen Branchentarifvertrags Soziales, auch mit dem Ziel, die Wettbewerbssituation der Träger der großen Wohlfahrtsverbände gegenüber den privaten Einrichtungen zu stärken, die (vor allem im Bereich der ambulanten Pflege) meist nicht nach Tarif bezahlen.

Vor vier Jahren wurde ein landesweites Aktionsbündnis Soziales gegründet, dem mittlerweile alle Landesverbände: AWO, Caritas, Diakonie, Jüdische Landesverbände und Paritätischer Wohlfahrtsverband sowie die Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Nord und Betriebsräte und

³⁸ Siehe dazu auch beispielhaft den im Anhang III beigefügten Einzel-Arbeitsvertrag aus dem Pflegebereich.

Mitarbeitervertretungen der Sozialen Arbeit angehören. Sie haben im Oktober 2009 ein gemeinsames Positionspapier („Dem Sozialstaat verpflichtet. Für einen starken gemeinnützigen Sektor in der Sozialwirtschaft“) verfasst, in dem sie die Schaffung von besseren Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit fordern. Darin heißt es unter anderem:

„Für ihre wichtige und hochwertige Tätigkeit verdienen die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit gesellschaftliche Anerkennung sowie eine angemessene Vergütung und gute Arbeitsbedingungen. (...)“

Die Unterzeichnenden fordern von den politisch zuständigen Gremien Verantwortung für einen sozialen Staat durch eine verbesserte Finanzierung zur flächendeckenden und nachhaltigen Daseinsvorsorge. Dazu gehören:

- Grundlagen für eine angemessene Vergütung

Um angemessene Gehälter und Löhne zahlen zu können, bedarf es einer aufgabengerechten Finanzierung. Schon heute fehlen im Sozialen Sektor unter den derzeitigen Bedingungen Fachkräfte. Diese Lücke wird in Zukunft noch größer werden.

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Verträge in der Grauzone der Scheinselbstständigkeit gefährden die Qualität der Arbeit. Es muss sichergestellt sein, dass die Fachkräfte im sozialen Sektor arbeitsvertraglichen Grundlagen beschäftigt werden, die ihnen eine Lebensplanung und eine vollwertige Alterssicherung ermöglichen.“

3.5 Diakonisches Werk Württemberg (DWW)

Im Bundesland Baden-Württemberg gibt es zwei voneinander unabhängige Landeskirchen (Baden und Württemberg) und entsprechend zwei Diakonische Werke mit unterschiedlichen Regelungen und Tarifwerken. Das Diakonische Werk Württemberg – mit Sitz in Stuttgart – ist ein selbstständiges Werk und der soziale Dienst der Evangelischen Landeskirche und der Freikirchen.

Die württembergische Diakonie beschäftigt gut 40.000 hauptamtliche Mitarbeiter/innen (entsprechend 31.600 Vollzeitstellen) bei insgesamt 240 Trägern. Unter dem Dachverband befinden sich über 2.000 Einrichtungen und Dienste.

(Quelle: <http://www.diakonie-wuerttemberg.de/verband/>)

Große Träger sind die Evangelische Heimstiftung mit zahlreichen Tochterunternehmen (größter Anbieter von Altenhilfsdienstleistungen in Baden-Württemberg) mit ca. 7.000 Mitarbeitenden, die BruderhausDiakonie Reutlingen, die in 14 Landkreisen Baden-Württemberg in den Geschäftsfeldern Altenhilfe, Behindertenhilfe, Jugendhilfe und Sozialpsychiatrie tätig ist. Bei der BruderhausDiakonie und ihren Tochtergesellschaften sind ca. 4.000 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Für die Beschäftigten der Diakonie Württemberg finden unterschiedliche Arbeitsvertragliche Richtlinien Anwendung: Neben den AVR DW Württemberg gelten in bestimmten Fällen auch die AVR DW EKD.

Diese besondere Situation ist das Resultat langjähriger Auseinandersetzungen zwischen Vertretern der Landeskirche, den Mitarbeitervertretern und den Diakonischen Dienstgebern. Während die Landeskirche und die MAV das damals gerade reformierte Tarifwerk des öffentlichen Dienstes (TVöD) als Grundlage für die AVR DW Württemberg übernehmen wollten, lehnten die Dienstgeber dies ab und wollten stattdessen die AVR DW EKD einführen, weil diese – so die Begründung – mehr Flexibilität ermögliche. Diese Position, die zunächst auf Widerstand auch bei der Landeskirche stieß, wurde dadurch dringlich gemacht, dass ein großer Träger damit drohte, in die Insolvenz zu gehen, wenn der „starre“ TVöD angewandt werden müsse. Im Falle einer Insolvenz hätte die Landeskirche die Haftung für die betriebliche Altersversorgung (kirchliche Zusatzversorgungskasse) übernehmen müssen.

Die evangelische Landessynode, hat als zuständiges Organ daraufhin ein sogenanntes „Wahlrecht“ der Diakonieeinrichtungen bezüglich des Tarifs beschlossen. Seit 2007 kann man nun unter bestimmten Bedingungen auswählen, ob man die ARV DW Württemberg oder die AVR DW EKD anwendet. Dabei soll vorrangig die AVR DW Württemberg angewendet werden, wenn sich aber der Arbeitgeber mit der MAV einigt, dann kann er die AVR DW EKD anwenden. Damit wurde aus Sicht der AGMAV ein Thema auf die betriebliche Ebene gezogen, das aus deren Sicht dort nicht hingehört.

Im Ergebnis gibt es in der Tariflandschaft Württembergs jetzt also sozusagen drei Ebenen:

- Regelfall (für über 30.000 Beschäftigte) sind die AVR DW Württemberg auf Basis des TVöD.

- Bei Ausgründungen können die Arbeitgeber die AVR DW EKD anwenden, allerdings mit Überleitungsregelungen (Bestandsschutz für die Mitarbeiter auf TVöD-Niveau).
- Für neu gegründete Tochterunternehmen gilt die Direktanwendung der AVR DW EKD.

Insofern gibt es also jetzt faktisch ganz unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen, je nachdem, wo und wie die Mitarbeiter/innen beschäftigt sind. Dieser „Tarifdschungel“ wird noch dadurch verstärkt, dass bestimmte Einrichtungen (Krankenhaus Betesta, zum Sozialkonzern Agaplesion gehörend) die KDAVO anwenden oder – wie das CJD oder die Johanniter – aus dem württembergischen Tarifwerk ausscheren, indem sie versuchen, unternehmenseigene AVR anzuwenden, um die Entgelte ihrer Beschäftigten weiter absenken zu können. Auf der anderen Seite gebe es auch Mitgliedseinrichtungen, die aus dem kommunalen Bereich kommen und die weiterhin den TVöD/Kommunen anwenden, obwohl sie davon keine finanziellen Vorteile haben.

Die betrieblichen Mitarbeitervertretungen sind aus Sicht der AGMAV von den Anforderungen, die aufgrund dieser unterschiedlichen Entwicklungen auf sie zugekommen sind, oft überfordert. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass zunehmend auf betrieblicher Ebene entschieden werden soll, welche Tarifwerke zur Anwendung kommen sollen, und auch, weil die Arbeitgeber ihre Probleme zunehmend auf die betriebliche Ebene verlagern, obwohl es in den geltenden Tarifwerken schon eine Vielzahl von Ausnahmeregelungen gibt.

Obgleich nach dem Urteil des Kirchengerichtshofes von 2006 dauerhafte, „ersetzende Leiharbeit“ ausdrücklich untersagt ist, gibt es in Württemberg nach Auskunft der AGMAV mehrere diakonische Einrichtungen, die entweder konzerneigene Leiharbeitsfirmen haben oder Mitarbeiter über Werkverträge beschäftigen. Letztere Beschäftigungsform nehme sogar zu, seit sich die gesetzliche Rechtsprechung zur Leiharbeit geändert hat (neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG). Aus Sicht der AGMAV stellt das eine Umgehung von Leiharbeit dar.

Ausgründungen (in der Regel als gGmbH oder GmbH) sind insgesamt weit verbreitet und bei großen wie auch bei kleineren diakonischen Einrichtungen üblich.

Aus einer Aufstellung der AGMAV – „ohne Anspruch auf Vollständigkeit“ – geht überblicksartig hervor, in welchen diakonischen Einrichtungen es Leiharbeitsfirmen und/oder Ausgründungen gibt (Stand: 2/2011). Die Liste enthält 18 Muttereinrichtungen mit „weltli-

chen Töchtern“, die in der Regel als GmbH oder gGmbH firmieren. Darunter sind neben diversen weiteren Ausgründungen 11 Einrichtungen, die ausdrücklich konzerneigene Leiharbeitsfirmen (meist: Service- resp. Personalservice-GmbH) unterhalten. Dies betrifft vor allem Tätigkeiten im Küchen-, Catering- und Reinigungsbereich sowie im Facility Management, ausnahmsweise (Paulinenpflege Winnenden) wird Leiharbeit aber auch im klassischen Pflegebereich eingesetzt.

Wie die Situation im Einzelnen aussieht, zum Beispiel wie viele Mitarbeiter/innen in Leiharbeitsfirmen beschäftigt werden und zu welchen Bedingungen etc., entzieht sich der Kenntnis der AGMAV. Auch über die Situation der Beschäftigten in den Ausgründungen liegen keine detaillierten Auskünfte vor. Eine betriebliche Interessenvertretung sei dort eher die Ausnahme, lediglich in Einzelfällen gebe es einen Betriebsrat. Ein Grund dafür sei der Umstand, dass die ausgegründeten Servicegesellschaften meist nicht in einem Gebäude vereinigt sind, sondern oft räumlich weit auseinanderliegen, so dass es untereinander wenig Kontaktmöglichkeiten gibt. Die Gründung eines Betriebsrats sei unter diesen Umständen kaum möglich und für die MAV der Stammeinrichtung gebe es keine rechtliche Grundlage dafür, sich auch um Belange der Belegschaften in den ausgegründeten Einrichtungen zu kümmern. Aus diesem Grund wisse letztlich keiner so recht Bescheid über die dortigen Zustände und die Arbeitsbedingungen. Teilweise – so bei der Aufbaugilde Heilbronn – gebe es nur noch 60 Beschäftigte in der Mutterfirma und 200 in den GmbHs, infolge dieser Entwicklung sei der Überblick über die konkrete Arbeits- und Beschäftigungssituation der Beschäftigten für die Mitarbeitervertretungen tendenziell verloren gegangen.

Mittlerweile lasse sich feststellen, dass die Arbeitgeber in jeder Sparte vor allem nach den billigsten Lösungen suchen.

Von Seiten des Diakonischen Werk Württemberg wurde 2010/2011 eine Befragung durchgeführt, deren Ergebnisse im Infoblatt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Württembergischen Diakonie veröffentlicht wurden („Ihr gutes Recht“. Infoblatt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der württembergischen Diakonie. Ausgabe Frühjahr 2011). Ziel dieser Umfrage war es vor allem, der Kritik entgegenzutreten, dass in der Diakonie „Lohndumping“ betrieben werde. Zentrales Ergebnis: „Fast 100 Prozent werden nach kirchlich-diakonischem Tarif eingestellt.“ (Nähere Angaben dazu im Anhang II)

Die AGMAV kann diesen Zahlenangaben keine eigenen Berechnungen entgegensetzen, bezweifelt allerdings deren Aussagekraft, weil weder die gestellten Fragen noch die Ergebnisse der Befragung öffentlich zugänglich gemacht wurden, sondern nur die oben zitierte Auswertung selbst vorliegt.

Die Initiative der diakonischen Dienstgeber, sich in Bezug auf Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden öffentlich zu rechtfertigen, ist vor allem auch im Kontext der Auseinandersetzungen mit der AGMAV um die umstrittene Differenzierung in einen Kernbereich und einen Nicht-Kernbereich der Diakonie zu sehen.

Die AGMAV widerspricht ausdrücklich dem Anliegen der Dienstgeber, die diakonischen Dienstleistungen „mit Begriffen aus der Betriebswirtschaft“ in „Kern- und Nebengeschäfte“ zu unterscheiden und damit die Mitarbeiterschaft zu spalten. Sie hat dazu eine Gegenposition entwickelt:

„Für uns gilt: Diakonie lässt sich nicht teilen und Mitarbeitende nicht spalten. Es gibt keine wichtigen und unwichtigen Kolleginnen und Kollegen. Wie brauchen die Reinemachefrau und die Köchin ebenso wie die Altenpflegerin und die Erzieherin. Wir sind eine unteilbare Diakonie!“ (aus: „WIR sind Diakonie“. Zeitung für Mitarbeitende in der Diakonie. Ausgabe 15 vom August 2011).

Sie sieht sich damit in Übereinstimmung mit dem geltenden Kirchenrecht, obgleich es auch hier unterschiedliche Positionen gebe. Die Verfasste Kirche in Württemberg habe sich dazu bisher weder in einer offiziellen Stellungnahme geäußert noch daraus Konsequenzen gezogen. Von Seiten der Kirche zieht man sich darauf zurück, dass diese Gesellschaften ja rechtlich selbständig sind. Nach Wahrnehmung der AGMAV reagieren sowohl der Verband als auch die Kirche nur dann sensibel, wenn das Thema in die Öffentlichkeit kommt. So lange sich die Auseinandersetzung lediglich innerhalb des Kirchen- und Diakoniekreises abspielt, ändere sich dagegen nichts.

Aus Sicht der AGMAV liegt in dieser Auseinandersetzung um die Trennung in „Haupt- und Nebengeschäfte“ eine besondere Sprengkraft. Im „Bad Bollener Beschluss zur Tarifeinheit“ hat sich die AGMAV eindeutig zu der Forderung nach „Tarifeinheit in der Diakonie und in der

Sozialen Arbeit entschieden“ (Beschluss des AGMAV-Vorstandes vom 28. September 2011. www.agmav-wuerttemberg.de/indexx.html):

„1. Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) als Flächentarifvertrag für die Soziale Arbeit ist und bleibt das Ziel, um einheitliche Tarifbedingungen und vergleichbare Wettbewerbsbedingungen auch in Hinblick auf die Refinanzierung zu schaffen.

2. Bis dahin finden in allen diakonischen Einrichtungen in Württemberg für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die AVR-Württemberg auf der Grundlage des TVöD oder unmittelbar der TVöD Anwendung.

Dies gilt selbstverständlich auch für Unternehmen oder Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen von diakonischen Trägern, denn diese nehmen unabhängig von ihrer Rechtsform und ihrem Status diakonische Aufgaben wahr.“

Die enge und „offensive“ Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di und die Orientierung am TVöD ist für die Mitarbeitervertretungen in Württemberg ein zentrales Anliegen. Sie vertreten die gemeinsame Position, dass ein Flächentarifvertrag Soziale Arbeit für alle Wohlfahrtsverbände die richtige Lösung wäre. TV Soziales heißt aus ihrer Sicht immer TVöD. „Für uns ist der TVöD das Maß aller Dinge – egal wie gut oder schlecht der Tarif im Einzelfall ist! Wichtig aber vor allem: eine einheitliche Lösung für alle.“

Bisher gab es erst einen Fall, wo eine Einrichtung (das Diakoniewerk Bethel mit Hauptsitz Berlin) aus der Diakonie Württemberg ausgeschlossen wurde, weil sie sich nicht an die satzungsmäßigen rechtlichen Vorgaben gehalten haben. In diesem Fall gab es keine Gewährsträgerhaftung bei der kirchlichen Zusatzversorgung, deshalb war aus dieser Perspektive ein Ausschluss ohne weitere Folgeprobleme möglich.

Dieser Tatbestand ändere sich allerdings seit einiger Zeit schrittweise, weil die Zusatzversorgungskasse für neu gegründete Firmen jetzt kapitalgedeckt werden soll. Dann aber besteht kein Gewährsträgerhaftungsproblem mehr (die „goldene Fessel“ entfällt); dieses Druckmittel des Diakonischen Werkes gegenüber der Kirche wird in Zukunft somit nicht mehr greifen.

Das würde auf der anderen Seite allerdings auch bedeuten, dass die Verfasste Kirche auf dieser Basis kein Druckmittel mehr hätte, um die Diakonischen Einrichtungen auf die Einhaltung des Kirchenrechts zu verpflichten.

3.6 Das Diakonische Werk Bayern

Das Diakonische Werk Bayern der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V. ist - mit 3.500 Einrichtungen und etwa 43.000 Vollzeitstellen und mehr als 60.000 Mitarbeitenden - nach der Caritas der zweitgrößte Verband der freien Wohlfahrtspflege in Bayern. (*Quelle: http://www.bayern-evangelisch.de/www/ueber_uns/diakonisches-werk-bayern.php*).

In Bayern gelten seit 2007 für alle diakonischen Einrichtungen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern, AVR-Bayern.

Zum Landesverband gehören insgesamt ca. 1.300 Mitglieder (Träger). Die größten Träger (Diakoniewerk Neuendettelsau und Rummelsberger Anstalten) befinden sich in Mittelfranken, dem „evangelischen Kerngebiet Bayerns“. Weitere große Träger sind zum Beispiel die Innere Mission in München (ca. 2.000 Beschäftigte) sowie das Diakonische Werk Würzburg (gut 700 Beschäftigte).

Die Diakonie Neuendettelsau ist mit 190 Einrichtungen und 6.500 Beschäftigten der größte diakonische Träger in Bayern. Dazu gehören die Abteilungen Altenhilfe, Behindertenhilfe, Jugend und Schule, Krankenhauswesen sowie Dienstleistungen.

Die Rummelsberger Anstalten der Inneren Mission E. V. und die Rummelsberger Dienste für Menschen gGmbH mit ihren Tochtergesellschaften betreiben gegenwärtig 202 Einrichtungen und Dienste mit über 5.400 Mitarbeitenden an 35 Standorten in Bayern. (*Quelle: <http://www.rummelsberger.de/cms/index.php?id=169>*)

Leiharbeit spielt in der Diakonie in Bayern kaum mehr eine Rolle, seit das entsprechende Urteil des Kirchengerichtshofes der EKD (vom September 2006) in Kraft getreten ist, in dem sehr restriktiv entschieden wurde, dass es ersetzende Leiharbeit in der Diakonie nicht geben darf. Es wird daher zwar in gewissem Umfang von Leiharbeit Gebrauch gemacht, um Spitzenarbeitszeiten abzudecken, vor allem in der Altenpflege, aber das – so der Vertreter der AG-MAV Bayern – „ist eigentlich nicht so das Problem aus unserer Sicht“.

Auch der Einsatz von Werkverträgen ist der Mitarbeitervertretung bisher nicht bekannt geworden.

Weit verbreitet seien dagegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse – vor allem im Sinne von geringfügiger bzw. Teilzeit-Beschäftigung, befristeten Arbeitsverhältnissen und schlechter, nicht Existenz sichernder Bezahlung.

Ein weiteres, bisher kaum öffentlich bekanntes, Problemfeld stellt aus Sicht der AG-MAV die Anlagerung von „ehrenamtlicher Tätigkeit mit Aufwandsentschädigung“ an die hauptberufliche Tätigkeit dar: Nach §3 Nr. 26 des Einkommenssteuergesetzes sind 175 Euro pro Monat, also bis zu 2.100 Euro pro Jahr, als „Aufwandsentschädigung für nebenberufliche Tätigkeit“ steuerfrei, wenn eine Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder für eine juristische Person des öffentlichen Rechtes vorliegt. Diese „ehrenamtliche Beschäftigung“, die als „Übungsleiterpauschale“ abgerechnet wird, werde gerne kombiniert mit hauptamtlicher oder geringfügiger Beschäftigung (z.B. mit Minijobs). Die Beschäftigten üben dann zwar genau die gleiche Tätigkeit aus wie zuvor, nun aber getarnt als „Ehrenamt“. Relativ weit verbreitet sei dies insbesondere in den Bereichen Jugendarbeit/Jugendhilfe sowie in der Altenarbeit und Pflege. Aus Sicht der MAV ist dies eindeutig eine Form von Schwarzarbeit, weil es sich dabei um ganz normale sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, denn diese Beschäftigten üben weisungsgebundene Tätigkeiten aus und sie sind auch an ganz bestimmte Zeiten gebunden, zu denen sie verfügbar sein müssen.

Die Mitarbeiter/innen erhalten für diese Tätigkeit einen festgelegten Stundenlohn, der in der Regel auch vertraglich so festgelegt ist. Mit knapp 8 Euro liegt er zwar weit unter dem normalen Arbeitslohn, den Arbeitgeber veranschlagen müssten, wenn sie dafür Steuern und Sozialversicherung abführen würden. Für die Mitarbeiter selbst aber erscheint dieser Stundenlohn unmittelbar nicht schlechter als ihre normale Vergütung. Sie sind daher an dieser Form der Beschäftigung oft durchaus interessiert, obwohl sie nicht selbst kranken- und pflegeversichert sind, weil sie eins zu eins („Brutto für Netto“) bezahlt werden. Die Mitarbeitervertretungen aber haben gegen diese Praktiken keine Handhabe, denn für ehrenamtlich Tätige sind sie rechtlich nicht zuständig, bei den Ehrenamtlichen haben sie keine Mitbestimmungsrechte. In der Öffentlichkeit spielt das Thema keine Rolle, so dass den diakonischen Einrichtungen durch diese verbreitete Praxis bisher auch kein Imageverlust droht.

Ausgründungen sind in Bayern offensichtlich nicht so weit verbreitet wie in anderen Bundesländern bzw. Landeskirchen. So gab und gibt es im größten diakonischen Werk Bayerns, in

Neuendettelsau, weder Ausgründungen noch Leiharbeit. Andere große und kleinere Einrichtungen haben dagegen eigene Tochtergesellschaften gegründet und/oder sie vergeben bestimmte Tätigkeiten nach draußen; doch ist dies nicht als eine einheitliche Tendenz zu erkennen. Im Gegenteil gibt es mittlerweile auch gegenläufige Bewegungen.

So untergliedert sich das Unternehmen Rummelsberger Anstalten, zweitgrößter Träger der Diakonie in Bayern, in diverse Gesellschaften (GmbHs und gGmbHs), die – als 100%ige Töchter der Rummelsberger Anstalten – eine breite Palette von Serviceleistungen anbieten. Unter diesem Dach befindet sich die Rummelsberger Servicegesellschaft GmbH, ein „modernes Dienstleistungsunternehmen, das vielfältige Service- und Leistungsbereiche außerhalb der diakonischen Aufgabenfelder umfasst“ (www.rummelsberger-servicegesellschaft.de). Die Mitarbeiter werden dort nach gewerblichen Tarifen bezahlt und es gibt einen freigestellten Betriebsrat. Zum Sozialkonzern gehört auch die unternehmenseigene Zeitarbeitsfirma PAKT (PersonalAgentur für soziale Dienstleistungen GmbH Schwarzenbruck), die mittlerweile jedoch nicht mehr aktiv ist. Sie beschäftigte zeitweilig bis zu 200 Mitarbeiter.

Auch die Rummelsberger Servicegesellschaft wurde zum 1.1.2012 aufgelöst. Ab diesem Zeitpunkt soll der gesamte Küchen-, Reinigungs-, Catering-, Hauswirtschafts-, Technikerbereich etc. re-integriert werden und die Beschäftigten eins-zu-eins in die Muttergesellschaft rückübergeführt werden. Damit – dies ist nach Auskunft der MAV für viele der Beschäftigten der Hauptvorteil dieses Insourcing-Prozesses – haben sie wieder Anspruch auf die Arbeitgeberanteile zur Betriebsrente (kirchliche Zusatzversorgung).

Hintergrund für diese Entscheidung war in diesem Fall vor allem ein Vorstandswechsel bei den Rummelsberger Anstalten, der nach einer Serie von „Skandalen“ erfolgte. Durch die demonstrative Auflösung der Zeitarbeitsfirma und die Rücküberführung der ausgegliederten Servicegesellschaft sollen positive Signale gesetzt werden, um das schlechte öffentliche Image der Rummelsberger wieder in ein besseres Licht zu rücken (in der Vergangenheit gab es diverse Berichte über wiederholte sexistische Übergriffe, finanzielle Unregelmäßigkeiten und den erzwungenen Rücktritt von zwei Vorstandsvorsitzenden).

Auch beim Diakonischen Werk in Würzburg gab es vor einigen Jahren zunächst eine Ausgründungsbewegung, die dann – allerdings aus anderen Gründen – wieder rückgängig gemacht wurde. Hier wurden vor allem im Reinigungsbereich die Arbeiten einige Jahre lang an

private Reinigungsfirmen vergeben, dann aber wieder eingegliedert. Der Grund: Seit die neue AVR-BY in Kraft getreten sind (Anfang 2007), konnten – so die MAV – insbesondere die Entgelte der Reinigungskräfte so weit abgesenkt werden, dass sich eine Auslagerung für den Dienstgeber nicht mehr rentierte. Man konnte die Beschäftigten demnach durchaus wieder in das Diakonische Werk zurückholen, ohne dabei Verluste zu machen.

Nach Einschätzung der MAV sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach den Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-BY – auch im Vergleich mit den AVR EW EKD - so schlecht, dass sie gar nicht unterlaufen werden müssen. So gibt es in Bayern die 40 Stunden-Woche, das niedrigste Monatsgehalt für Vollzeitbeschäftigte liegt nach der aktuellen Fassung der AVR-BY (Stand vom 27.10.2011) bei 1.436,55 Euro (E 1 Basisstufe; Entgelttabelle 2012). Neben der KDAVO (Hessen-Nassau) bilden die AVR-BY, so die MAV, die „Schlusslichter bei der Diakonie“.

Erst recht im Vergleich mit den Entgelt- und Arbeitsbedingungen nach dem TVöD schneiden die AVR-BY schlecht ab. Sinnvoll und richtig wäre es aus der AG MAV, dieses Tarifwerk auch für die Beschäftigten der Diakonie zu übernehmen und sich insgesamt stärker gewerkschaftlich zu engagieren.

Die Position findet allerdings bei den Mitarbeiter/innen in Bayern keinen großen Zuspruch. Probleme – wie Personalmangel, Intensivierung der Arbeit, zunehmender Stress, psychische Belastungen, Überlastungen, zum Beispiel durch Dokumentationen (Altenpflege) etc. – gebe es zwar genug. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad aber sei in Bayern, gemessen an anderen westlichen Bundesländern, eher unterdurchschnittlich, die Mobilisierung für bessere Beschäftigungsbedingungen gestalte sich in den meisten Regionen sehr schwierig. Insbesondere gelte dies für die befristet Beschäftigten, die in ständiger Angst um ihre Weiterbeschäftigung leben.

3.7 Die Anwendung des "Ersten Weges" bei diakonischen Fachverbänden: das Beispiel Christliches Jugenddorf Deutschland (CJD)

Das CJD ist ein bundesweit tätiger Träger mit ungefähr 90 Einrichtungen und über 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Schwerpunkte der Tätigkeit finden sich im Bereich des SGB

II und SGB III, das CJD betreibt auch Ersatzschulen und engagiert sich im Bereich des Wintersports.

Das CJD ist – wie die Johanniter – ein Fachverband im Diakonischen Werk der EKD. Da es bundesweit tätig ist, gehören die Einrichtungen des CJD zwar den jeweiligen Landeskirchen an, das CJD als Verband ist aber Mitglied im DW der EKD. Es handelt sich um einen eingetragenen Verein. Die Konstruktion, das CJD als Fachverband aufzunehmen, verdankt sich aus Sicht der Mitarbeitervertretung dem Tatbestand, dass nur so der Weg der Anerkennung durch die Landeskirchen ausgehebelt werden kann. Am Stammsitz des CJD, in Baden-Württemberg, hat die dortige Landeskirche dem CJD auf Grund der Bestimmungen des dort geltenden kirchlichen Arbeitsrechts die Anerkennung verweigert.

Ausgliederungen existieren im CJD nicht, es gibt zwar GmbHs, deren Personal wird jedoch durch das CJD gestellt und zu den im CJD geltenden Vergütungsbedingungen bezahlt. Tarifverträge mit christlichen oder anderen (DGB-)Gewerkschaften gibt es ebenfalls nicht.

Das CJD wendet gegenwärtig eine Vergütungsordnung an, die ausschließlich durch die Dienstgeber festgelegt wurde, ohne dass eine Arbeitsrechtliche Kommission dieser VGO jemals zugestimmt hätte. Ergebnis dieser Anwendung der VGO ist aus Sicht der MAV, dass sich die Schere zwischen den im öffentlichen Bereich oder großen Teilen der Diakonie gezahlten Entgelten und den im CJD gezahlten Vergütungen immer weiter öffnet, weil die VGO nur altersangepasste Steigerungen der Vergütung vorsieht. Ein Ergebnis dieses Tatbestandes sei eine hohe Personalfluktuationsrate, da insbesondere jüngeres Personal nach wenigen Jahren auf Grund der Einkommensdifferenzen das CJD verlässt und alternative Anstellungsträger sucht. Die einzelnen Diakonischen Werke, die in ihren Satzungen geregelt haben, dass Mitglieder des DW den "Dritten Weg" anwenden müssen, sind von den MAV angeschrieben worden, um sich zu dem abweichenden Fall des CJD zu äußern und den Tatbestand der Anwendung eines nicht durch eine ARK legitimierten Tarifs zu korrigieren. Die Reaktion der Diakonischen Werke war nach Aussage der MAV hinhaltend und ausweichend („Die haben gesagt, da muss was gemacht werden, lassen sie uns mal reden, aber die haben den Atem der Jahrhunderte“).

Es wurde zu keinem Zeitpunkt überprüft, ob seitens des CJD eine Korrektur stattgefunden hat. Nachdem die MAV diesen Tatbestand öffentlichkeitswirksam thematisiert hat, wurde ihr durch die Geschäftsleitung des CJD angeboten, eine ARK zu etablieren. Auf dieses Angebot hat die MAV positiv reagiert, allerdings mit dem Auftrag, aus dem Dritten Weg heraus einen

Branchentarifvertrag anzustreben. Die Dienstgeberseite wiederum sieht die ARK als ein Instrument an, die bestehende Vergütungsordnung in eine reguläre AVR zu überführen. Ergebnis war die Beantragung einer ARK durch das DW Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (DWBO), da deren Arbeitsrechtsregelungsgesetz es als Einzige ermöglicht, trägerspezifische Arbeitsrechtliche Kommissionen zuzulassen.

Zweck dieser Handhabung von Ausnahmegenehmigungen sei es, so die MAV, Einrichtungen oder Verbänden, die die AVR DW EKD nicht anwenden wollen, die Möglichkeit zu geben, abweichende Regelungen zu treffen. Allerdings wurde das Arbeitsrechtsregelungsgesetz zu einem Zeitpunkt entwickelt, wo die Ökonomisierung des Sozialsektors noch nicht so weit fortgeschritten war und dementsprechend noch nicht so viele Träger mit dem Wunsch nach einer einrichtungsspezifischen ARK liebäugelten.

Gegenwärtig werde Druck auf das DWBO ausgeübt, Ausnahmeregelungen nicht (mehr) zu erteilen, um einer weiteren Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts entgegen zu wirken.

Den bei den Beschäftigten zunehmend auf Ablehnung stoßenden Bestrebungen des Johanniter Ordens und der Johanniter Unfallhilfe, sich von den AVR DW-EKD zu lösen und bundesweit die hauseigene Regelung der AVR-J zur Anwendung zu bringen, wurde nun durch den Kirchengengerichtshof der EKD, die Grundlage entzogen.

Durch Beschluss vom 8.9.2011 hat der KGH die Beschwerden gegen die Entscheidung der Schiedsstelle der Konföderation zurückgewiesen. (Näheres zu den Hintergründen siehe Meldung vom 15.10.2010).

Damit steht fest: Die AVR-J sind im Bereich des Diakonischen Werkes Hannovers e.V. kein zulässiges kirchliches Arbeitsrecht.

Der Präsident des Kirchengengerichtshofes der EKD, Harald Schliemann, machte in der mündlichen Verhandlung zudem deutlich, dass er erhebliche Zweifel daran hat, dass die Bildung einer unternehmensbezogenen Arbeitsrechtlichen Kommission mit den Grundsätzen des "Dritten Weges" vereinbar ist.

Wie der beteiligte Rechtsanwalt Bernhard Baumann Czichon in einer Stellungnahme ausführte, hat die Entscheidung weitreichende Bedeutung für die betroffenen Einrichtungen. Es bedeutet u.a., dass sie von den Kürzungsmöglichkeiten z.B. der Anlage 14 AVR DW EKD (er-

gebnisabhängige Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung) keinen Gebrauch machen können; für den Johanniterverbund steht das Projekt "AVR-J" insgesamt auf dem Spiel.

Andere Einrichtungen, die eine eigene ARK bilden wollen (z.B. das CJD), werden nach Vorliegen der Entscheidungsgründe prüfen müssen, ob sie den Weg fortsetzen können. Mit dieser Entscheidung bestätigt der KGH das die EKD und die Diakonie prägende Territorialitätsprinzip, wonach keine Landeskirche der anderen Regelungen vorschreiben kann.

Aus Sicht der MAV bestätigt das Urteil in Sachen Johanniter die Einschätzung, dass einrichtungsspezifische ARK mit der Konstruktion des "Dritten Wegs" nicht in Übereinstimmung zu bringen sind. Einrichtungsspezifische Arbeitsrechtliche Kommissionen hätten immer mit dem Tatbestand der Abhängigkeit der Mitarbeitervertretungen von den verhandelnden Arbeitgebern zu tun, die in einem solchen Rahmen unmittelbar deutlich werde.

Ein weiterer deutlicher Kritikpunkt der MAV ist der Tatbestand, dass die Festlegung der Sozialpartner in der ARK durch ein unternehmerbesetztes Organ, die Diakonische Konferenz, erfolge. Die dort versammelten Arbeitgeber legen die Regeln fest und nicht der Rat der EKD. Dies habe zur Folge, dass „Pseudogewerkschaften“ oder Vertretungsorgane bestimmter Berufsgruppen in die ARK geholt werden, die nur einen Bruchteil der Beschäftigten vertreten. So mache der Marburger Bund „reine Lobbyarbeit“ und sitzt trotz des geringen Anteils der Ärzte an der Gesamtbeschäftigung mit zwei Vertretern in der ARK.

4. Fallstudie: Diakonie in Ostdeutschland. Durch Personalkostenmanagement und Ausgründungen auf dem Weg zum Sozialwirtschafts-Champion

4.1 Zur Lage der Kirche und Diakonie in Ostdeutschland

Die Diakonie in Ostdeutschland ist gegenwärtig in vier Diakonischen Werken organisiert. Nach der Wende 1989 waren auf dem Gebiet der ehemaligen DDR acht verschiedene Diakonische Werke entstanden. 2005 wurden durch Fusionen der Landesverbände die heutigen 4 Diakonischen Werke gebildet. Die organisatorische Fusion der Diakonischen Werke ist Folge der parallel dazu geführten Verhandlungen über die Zusammenlegung von Landeskirchen (bspw. in Sachsen-Anhalt und Thüringen), wo die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen zusammen mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche Thüringen die neue Evangelische Kirche in Mitteldeutschland bildet (die auch kleine Teile von Brandenburg und Sachsen umfasst) und nach längeren (Vor-)Verhandlungen zum 1.1.2009 gegründet werden konnte. Fusionen von Diakonischen Werken können auch Vorbote langfristig geplanter Fusionen von Landeskirchen sein (bspw. die Fusion von Evangelisch-Lutherischer Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche, die jahrelang kirchenintern kontrovers verhandelt wurde und die zu Pfingsten 2012 erfolgt ist). Folgende Diakonische Werke sind in Ostdeutschland (auf dem Gebiet der ehemaligen DDR) tätig:

- Das *DW Sachsen* besteht seit der Wiedervereinigung und ist wie die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsen auf dem Gebiet des ehemaligen Landes Sachsen in den Grenzen von 1922 tätig. D. h., einige kleinere Gebiete des Bundeslandes Sachsen werden seelsorgerisch wie wohlfahrtspflegerisch von angrenzenden Landeskirchen und ihren DWs versorgt (so ist das DW Mitteldeutschland nördlich von Leipzig und das DW Berlin-Brandenburg in Teilen der Oberlausitz tätig).
- Das *DW Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz* wurde Ende 2004 ins Leben gerufen und durch die Synode im November 2004 kirchenrechtlich verankert und ist die Vereinigung der zwei im Bundesland Brandenburg tätigen Diakonischen Werke.
- Das *DW Mitteldeutschland* entstand ebenfalls Ende 2004 durch die Fusion des Diakonischen Werkes der Kirchenprovinz Sachsen, von Anhalt und von Thüringen und nahm zum 1.1.2005 seine Arbeit auf (Sitz in Halle a.d.S.). Die kleine Landeskirche Anhalt mit Sitz in der Lutherstadt Wittenberg ist selbständig geblieben, hat aber ihr Diakonisches Werk mit dem neuen DW Mitteldeutschland vereinigt.

- Die beiden *DW Mecklenburg* und *Pommern* verhandeln seit 2004 die Bildung eines neuen gemeinsamen DW, das seine Arbeit schon 2005 aufnehmen sollte. Im Oktober 2004 hatte die Pommersche Synode mit einem neuen Diakoniesgesetz die Fusion eingeleitet. Auch die Herbstsynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Mecklenburg hatte der Vereinigung zugestimmt. Dem Vereinigungsantrag wurde jedoch durch die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes in Pommern nicht zugestimmt. Es bedurfte insgesamt dreier Versuche, bis beide Mitgliederversammlungen im Verlauf des Jahres 2010 der Bildung eines gemeinsamen DW rückwirkend zum 1.1.2010 zustimmten. Sitz des neuen *DW Mecklenburg-Vorpommern* ist Schwerin. Es gibt jedoch zwei Geschäftsstellen (Schwerin und Greifswald), ein Zugeständnis der Kirche angesichts des konfliktösen Vereinigungsprozesses.

Die seit etwa 2005 erfolgte organisatorische Zusammenlegung sowohl von Landeskirchen wie ihrer Diakonischen Werke in Ostdeutschland muss man als Versuch werten, die kirchlichen Strukturen den Strukturen der Bundesländer – so weit als möglich – anzugleichen, um in landespolitischen Prozessen möglichst einheitlich agieren zu können, kirchlich wie wohlfahrtspflegerisch und sozialpolitisch. Die Fusionen sind aber vor allem auch Folge der mit der Agenda 2010 einsetzenden ausgeprägten Konsolidierungs- und Austeritätspolitik auf Bundes- und Landesebene, in deren Folge die verschiedenen staatlichen Zuwendungen für die Kirchen und ihre Diakonischen Werke entweder gestrichen oder (drastisch) zurückgefahren wurden. Die sog. Pauschalzuwendungen (Globaldotationen) an die Kirchen wie aber auch an die anderen Wohlfahrtsverbände sind bis heute heftig umkämpft, da sie in verschiedenen Schritten gekürzt wurden und haben alle Wohlfahrtsverbände gezwungen, die Verbandsarbeit auf Landes- wie auf kommunaler Ebene neu zu organisieren und die Finanzierung der Verbandsarbeit neu zu ordnen. Globaldotationen sind eine nicht zweckgebundene Förderung und sollen sicherstellen, dass die Wohlfahrtsverbände ihren gesellschaftlichen und sozialpolitischen Auftrag im Rahmen ihrer Selbstbestimmungsrechte wahrnehmen können. Auch der seit dem Jahre 2000 forciert betriebene Umbau der Freien Wohlfahrtspflege zu einer wettbewerblichen Sozialwirtschaft muss als wichtige Rahmenbedingung angesehen werden, die zur Restrukturierung der Verbandsarbeit aller Wohlfahrtsverbände beigetragen hat. Die Evangelische Kirche in Ostdeutschland hat die sich seit etwa 2000 abzeichnende Notwendigkeit der Fusionierung von Diakonischen Werken angesichts der sozialwirtschaftlichen Transformation der Freien Wohlfahrtspflege früh erkannt und wie folgt begründet:

„Mit diesen Veränderungen“ (d.i. Fusionen, die Autoren) „tragen die genannten Verbände den insgesamt sich verändernden Struktur- und Rahmenbedingungen Rechnung. Einsparungen, Kürzungen, zurückgehende Fördermittel sind hier nur die eine Seite, auf die sie reagieren. Andererseits wachsen soziale Aufgabenfelder und neue Brennpunkte entstehen, für die keine Mittel bzw. Kapazitäten bereit stehen. Die Fusionen eröffnen für die Diakonie neue Chancen. Durch das Bündeln von Verwaltungsaufgaben und Schaffen von effektiven Strukturen ergeben sich andere, neue Möglichkeiten. So wird die Entwicklung neuer Arbeitsfelder und Spezialisierungen möglich, statt des (vorhersehbaren) Abbaus von Aufgaben und Dienstleistungen. Auch die Beratungsleistungen für die Mitglieder werden verbessert durch die Bündelung vielfältig schon vorhandener Kräfte. Fusionen der Verbände sind deshalb ein Weg, um für die zukünftigen Aufgaben besser gerüstet zu sein.“

(Pressemeldung vom 10.11.2004. www.diakonie.de/diakonie-news-188-aus-acht-mach-vier-470.htm)

Die Fusionsprozesse in den Diakonischen Werken sind das Spiegelbild der Zusammenlegungsprozesse in den Landeskirchen. Fusionen von Landeskirchen sind in Ostdeutschland weiter fortgeschritten als in Westdeutschland, wo die Landeskirchen noch weitgehend in den traditionellen territorialen, kirchenrechtlich verankerten Grenzen tätig sind. Die geringe Anzahl von Kirchenmitgliedern in Ostdeutschland und das damit verbundene niedrige Aufkommen an Kirchensteuer ist ein weiterer gewichtiger Grund für die kirchlichen und diakonischen Fusionsprozesse, die das politische, sozialpolitische und versorgungspolitische Ziel haben, effektive und effiziente Kirchen- und Diakoniestrukturen zu entwickeln.

Kirchenmitgliedschaft in Ostdeutschland 2010

	<i>evangelisch</i>	<i>katholisch</i>	<i>zusammen</i>
<i>Berlin</i>	18,7%	9,2%	27,9%
<i>Brandenburg</i>	17,1%	3,1%	20,2%
<i>Mecklenburg-Vorpomm.</i>	17,3%	3,3%	20,5%
<i>Sachsen</i>	20,3%	3,6%	28,9
<i>Sachsen-Anhalt</i>	14,1%	3,5%	17,6%
<i>Thüringen</i>	23,8%	7,8%	31,6%

Quelle: EKD; www.kirchensteuern.de

In Ostdeutschland ist der Anteil der Kirchenmitglieder von 1980 bis 2008 von ca. 35% auf 20% gesunken.³⁹ Für die Bundesrepublik insgesamt lässt sich feststellen: von 1980 bis 2010 ist der Anteil der Kirchenmitglieder (ev. und kath. Kirche zusammen) von ca. 85% auf 59% (Anteil an der Gesamtbevölkerung) zurückgegangen; dabei sind jeweils ca. 29% Mitglieder der katholischen wie der evangelischen Kirche und ca. 34,6% konfessionslos. Das gesamte Kirchensteueraufkommen betrug 2010 ca. 9,7 Mrd. €. Davon entfielen 4,5 Mrd. auf die ev. Kirche und 5,1 Mrd. auf die kath. Kirche (Quelle: www.kirchensteuer.de). Das Kirchensteueraufkommen der evangelischen Kirche betrug im Jahr 1992 ca. 4,2 Mrd. €, war aber in konjunkturschwachen Jahren (2006 und 2007) auf 3,6 Mrd. gesunken, in konjunkturstarken Jahren dann aber auch wieder gestiegen. Die weiterhin konstant hohe Zahl der jährlichen Kirchenaustritte – in der evangelischen Kirche in den letzten zehn Jahren jährlich bundesweit zwischen 180.000 und 120.000 – lässt die finanzielle Situation der evangelischen Kirche insgesamt wie in Ostdeutschland auch in Zukunft als eine zentrale Herausforderung erscheinen.

Da Kirchensteuereinnahmen – wie alle aus Einkommen stammenden Steuern – stark konjunkturbedingt sind und in ihrer Entwicklung von den steuerpolitischen Entscheidungen des Staates über die Einkommensteuergesetzgebung abhängen, sind auch im strukturschwachen Ostdeutschland jährlich starke Schwankungen im Aufkommen der Kirchensteuer zu verzeichnen. Konjunkturreinbrüche wie Konjunkturaufschwünge und die Einkommensteuerepolitik sind maßgeblich verantwortlich für die finanzielle Lage der Kirchen auch in Ostdeutschland. Die schwankenden, insgesamt aber sinkenden Steuereinnahmen der Kirchen sind für die organisatorischen Restrukturierungen in Kirche und Diakonie bedeutsam und erklären maßgeblich die kirchlichen und diakonischen Fusionsprozesse in Ostdeutschland. Auch am Kirchensteueraufkommen kann man ablesen, welche Bundesländer strukturschwach sind und schnell negativ von Konjunktorentwicklungen betroffen sind.

³⁹ Vgl. dazu: Daniel Lois. Kirchenmitgliedschaft und Kirchengangshäufigkeit im Zeitverlauf. Eine Trendanalyse unter Berücksichtigung von Ost-West-Unterschieden. In: Comparative Population Studies. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 36. Jg., 2011, S. 127-160; ferner: fowid - Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland. 25.8.2005.

Entwicklung der Kirchensteuern in den ostdeutschen ev. Landeskirchen in Millionen Euro⁴⁰:

	1992	1995	1998	2003	2006	2010
Anhalt	2,8	5,4	4,0	1,8	2,6	4,1
Berlin-Brandenburg	216,2	204	153,3	164	125	175
Schles. Oberlausitz	3,5	5,5	4,3	4,3	nach Fusion	nach Fusion
Kirchenprovinz						
Sachsen	28,1	42,9	26,0	51	32	87
Thüringen	26,2	36,8	24,5	39,4	31	nach Fusion
Mecklenburg	13,8	19,4	17,4	16,9	18,6	21
Pommern	4,6	7,1	4,6	9,1	5,9	8,8
Sachsen	55,2	77,7	64,4	95	77	99

Quelle: EKD; www.kirchensteuern.de

Insgesamt sind gegenwärtig in Ostdeutschland folgende Landeskirchen tätig:

- Evangelische Landeskirche Anhalt (ohne eigenes Diakonisches Werk)
- Evangelisch-Lutherische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsen
- Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
- Evangelisch-Lutherische Kirche Mecklenburg-Vorpommern (ab Pfingsten 2012; Diakonische Werke haben schon 2010 fusioniert)

4.2 Zur Lage der Diakonie in der DDR und zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung

Die Diakonie in Ostdeutschland war der einzige Wohlfahrtsverband, der zur Zeit der Wiedervereinigung über einigermaßen intakte Organisationsstrukturen und einen (wenn auch kleinen) qualifizierten Personalstamm verfügte. Alle anderen westdeutschen Wohlfahrtsverbände mussten in Ostdeutschland erst neu gegründet werden, soziale Dienste aufbauen und Personal rekrutieren und ausbilden bzw. durch staatliche Ausbildungsprogramme weiterbilden und umschulen lassen. Die katholische Kirche und die Caritas waren in der DDR zwar ähnlich wie

⁴⁰ Vgl. dazu: Friederich Halfmann. Zu einigen Aspekten der Kirchenfinanzierung in der Bundesrepublik Deutschland (<http://www.kirchensteuern.de/KirchenfinanzierungGesamt2.htm>, Zugriff: 01.05.2012).

die Diakonie mit Sonderrechten ausgestattet, als sozialer Dienstleistungserbringer hat die katholische Kirche im Vergleich zur evangelischen Kirche aber immer nur eine Nebenrolle gespielt, da Ostdeutschland historisch gesehen überwiegend protestantisch war und die Caritas angesichts des geringen Anteils katholischer Kirchenmitglieder keine vergleichbaren Strukturen wie die Diakonie ausgebildet hat.

Die Stellung der Kirchen in der DDR geht auf Sonderrechte zurück, die ihnen nach Kriegsende die sowjetische Besatzungsmacht einräumte, da diese ein massives Interesse daran hatte, Kirchenstrukturen zur Linderung der Nachkriegsnot und zur Stabilisierung der neuen Verhältnisse zu nutzen.⁴¹ Die Stellung der evangelischen Kirche in der DDR verdankt sich auch den finanziellen Geldströmen durch die EKD, die, indem sie die Arbeit der Diakonie förderte, dafür sorgte, dass regelmäßig Westgeld in das devisenknappe Land floss. Das führte dazu, dass die Diakonie aus pragmatischen Gründen akzeptiert wurde⁴², zumal die Werteorientierung der Diakonie mit den humanistischen Zielen der DDR als vereinbar erschien. Ihre Funktionalisierung durch die SED erlaubte ihr aber auch, eigene kirchliche Strukturen zu bewahren und weiter zu entwickeln und sich dabei vor allem auf dem Gebiet der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen wie auf gesundheitsbezogenem Gebiet zu betätigen (bspw. konfessionelle Krankenpflegeausbildung).

„Zu den akzeptierten Arbeitszweigen der Diakonie gehörten vor allem die stationären Einrichtungen der Altenhilfe und für behinderte Menschen sowie die konfessionellen Krankenhäuser. Andererseits wollte die staatliche Seite die Diakonie als medizinische oder soziale Dienstleistung ohne missionarischen Auftrag verstehen. Deshalb wurden auch in den 80er Jahren Bereiche der halboffenen und offenen Arbeit skeptisch beobachtet oder waren Restriktionen ausgesetzt“⁴³. Ambulante Dienste der Diakonie lagen im Bereich der Suchtkrankenhilfe, der Gefängnisseelsorge, der Betreuung älterer Menschen in Altenheimen und Pflegeeinrichtungen wie der Bereitstellung verschiedener Beratungsdienste.

Die Situation der Diakonie zum Ende der DDR lässt sich wie folgt beschreiben:

„Gegen Ende der DDR verfügte die Diakonie über 44 Krankenhäuser, 187 Feierabendheime, 47 Alterspflegeheime, 127 Einrichtungen für geistig behinderte Menschen (davon 30 Sonder-

⁴¹ Vgl. Ingolf Hübner. Der Weg der Diakonie in der DDR. In: J. C. Kaiser (Hrsg. unter Mitarbeit von Volker Herrmann). Handbuch zur Geschichte der Inneren Mission, Stuttgart 2008, S. 12-29; hier. S. 12.

⁴² Ebd. S. 21ff.

⁴³ Ebd. S. 23.

tagesstätten), 290 Kindergärten und Horte (darunter 15 Kinderkrippen), 315 Gemeindepflegestationen, 114 Erholungsheime und 67 sonstige Heime. In diesen 556 stationären Einrichtungen und 635 Tageseinrichtungen wurden insgesamt 42.000 Betten bzw. Plätze zur Verfügung gestellt und von 15.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut. Für die in konfessionellen Einrichtungen geleisteten medizinischen Behandlungen und Betreuungen wurden 1989 insgesamt 259 Mio. M vom staatlichen Gesundheits- und Sozialwesen erstattet. Die jährlich zu beantragenden Pflegekostensätze wurden in den 80er Jahren meist antragsgemäß bestätigt. (...) Die fehlenden Mittel oder Materialien, insbesondere für bauliche, technische und medizintechnische Investitionen, wurden durch die westdeutsche Diakonie und die Bundesregierung aufgebracht. (...) Darüber hinaus wurden ab 1966 für Bauprogramme, die vor allem älteren und behinderten Menschen zugute kamen, durch die aber auch Dienstwohnungen für kirchliche und diakonische Mitarbeiter entstanden, etwa 153 Mio. DM aufgewendet. (...) Im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirchen in der DDR waren schließlich 30 Fachverbände – von den Schwesternschaften und dem Diakonenverband bis zu missionarischen und seelsorgerlichen Arbeitsgemeinschaften – vertreten. Die hinter den Fachverbänden stehenden Arbeitsbereiche zeigen die Vielfalt und die Breite der Diakonie in der DDR.“⁴⁴

Die Startbedingungen für die Diakonie zum Zeitpunkt des Beitritts der DDR zum Staatsgebiet der Bundesrepublik waren relativ günstig, verfügte sie doch über eine Reihe von größeren Einrichtungen und war darüber hinaus auf Sektoren des sozialen Dienstleistungssektors tätig (Krankenhaus, Alten- und Behindertenhilfe), deren Finanzierung durch den öffentlichen Kostenträger nicht nur gesichert, sondern auch recht komfortabel war und Einnahmen und Überschüsse mit sich brachte, die man zur Weiterentwicklung diakonischer Strukturen in den ostdeutschen Landeskirchen einsetzen konnte. Darüber hinaus war die Diakonie auch in der Beratung und Betreuung von Bürgern und Bürgerinnen tätig, die nach der Wende – zivilgesellschaftlich motiviert und ermuntert – angesichts von massiven Defiziten in der sozialen Infrastruktur eigene soziale Vereine aufbauen wollten. Diese Neugründungen mündeten recht häufig, nach ersten eigenständigen Gehversuchen, in der Diakonie und wurden zu diakonischen Einrichtungen.

Ein wichtiges Startkapital der Diakonie in Ostdeutschland war vor allem ein motiviertes Personal, das schon zu DDR-Zeiten in der Diakonie beschäftigt war und als Beschäftigte der evangelischen Kirche berufliche und intellektuelle Freiräume nutzten, die die DDR nicht ge-

⁴⁴ Ebd. S. 26f.

währte. Auch die materielle Versorgung der diakonischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (bspw. Einkommen, Dienstwohnung) hat die Diakonie als Arbeitgeber attraktiv erscheinen lassen.

Die Restrukturierungen der Diakonie zu großen Landesverbänden und die Ende der 1990er Jahre einsetzende sozialwirtschaftliche Transformation im Sozialsektor hat auch in der Diakonie zur Bildung größerer effizienzorientierter Sozialunternehmen geführt und hat das traditionell gute, aus DDR-Zeiten herstammende Verhältnis von Geschäftsführung und Personal getrübt und die Arbeitsbeziehungen konfliktös werden lassen, zwar nicht bei allen Diakonischen Werken Ostdeutschlands gleichermaßen, aber doch so nachhaltig, dass die gesamte Diakonie in Ostdeutschland sich mittlerweile in einem „Normalisierungsprozess“ befindet, der die Arbeitsbeziehungen, die Arbeitsprozesse, die Organisationsstrukturen wie die Organisationspolitik in den diakonischen „Einrichtungen“ nachhaltig verändert hat, so dass Differenzen zu anderen sozialwirtschaftlichen Betrieben der anderen sozialwirtschaftlichen Akteure – seien sie nun gemeinnützig oder kommerzieller Art – nivelliert werden. Die Organisations- und Personalpolitik der Diakonischen Werke wie ihrer großen Einrichtungen befördert diesen Trend zusätzlich. Die Diakonie hat die Wettbewerbssituation im Sozialsektor nie aktiv kritisiert oder auf dadurch aufkommende Widersprüche und Konflikte aktiv aufmerksam gemacht. Es scheint so, als habe man den Wettbewerb aktiv angenommen, um sich im neuen Markt zu behaupten und vor allem um – angesichts der wachsenden gewerblichen Konkurrenz in den traditionellen Handlungsfeldern der Diakonie, der Krankenhaus- und Altenarbeit, Kindergärten – die eigene Marktmacht zu sichern und auszubauen. Die traditionell guten Beziehungen zur Politik in Ostdeutschland sind dabei kein Nachteil.

Welche ostdeutschen Entwicklungstendenzen lassen sich in der Diakonie heute registrieren?

4.3 Sozialwirtschaftliche Bedeutung der Diakonie in Ostdeutschland

Die vier Diakonischen Werke in Ostdeutschland haben nach der Wiedervereinigung mächtig expandiert, geht man von folgenden Eckdaten zur Zeit der Wende aus: zum Ende der DDR betrieb die Diakonie auf dem Staatsgebiet der DDR insgesamt 556 stationäre und ambulante Einrichtungen, in den 15.700 Mitarbeiter/innen tätig waren (vgl. schon weiter oben). Das hat sich heute grundlegend geändert, denn mittlerweile betreibt die Diakonie in vier Landesver-

bänden insgesamt ca. 5.200 Einrichtungen mit etwa 108.000 Mitarbeitern/innen⁴⁵. Das soll anhand einiger Beispiele aus den DW in Ostdeutschland illustriert werden. Die im Folgenden zitierten Daten entstammen den Geschäftsberichten der ostdeutschen Diakonie, die recht uneinheitlich sind, so dass Informationen rekonstruiert werden müssen und nicht immer alle wünschenswerten Angaben recherchiert und abgebildet werden können.

Diakonische Werke in Ostdeutschland: ein Überblick

	<i>Mitglieder</i>	<i>Einrichtungen</i>	<i>Mitarbeiter</i>
<i>DW Berlin-Brandenburg</i>	437	1.472	52.000
<i>DW Mitteldeutschland</i>	272	1.500	25.000
<i>DW Sachsen</i>	156	1.709	17.305
<i>DW Mecklenb.-Vorpomm</i>		829	10.622

Quelle: Internetportale der Diakonischen Werke

Im *Diakonischen Werk Sachsen* gibt es im Jahr 2010 insgesamt 1.709 Einrichtungen mit insgesamt 17.305 Mitarbeitern/innen. Insgesamt arbeiten 12.009 Beschäftigte der Diakonie Sachsen in Teilzeitbeschäftigung. In Teilen des Freistaates Sachsen sind auch noch das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-erschlesische Lausitz mit 1.782 Mitarbeitern (davon 1.361 in Teilzeit) und das Diakonische Werk Mitteldeutschland mit insgesamt 224 Mitarbeitern (davon 189 in Teilzeit) tätig.

Das DW Sachsen hat 156 Mitgliedseinrichtungen.

Die schon zu DDR-Zeiten dominanten Arbeitsbereiche sind beibehalten worden und konnten gestärkt werden; neu hinzugekommen sind Arbeitsfelder, deren Refinanzierung durch das Sozialrecht (Kinder- und Jugendhilfe, Pflegeversicherung, Sozialhilfe) geregelt wird. In Sachsen betreibt die Diakonie folgende Einrichtungen (auszugsweise, aufgeführt werden nur die personalstärkeren Bereiche):

⁴⁵ Nach der Statistik 2010 der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsberufe und Wohlfahrtspflege sind in den ostdeutschen Bundesländern ca. 152.000 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter(innen) tätig, die die Berufsgenossenschaft dem Diakonischen Werk zurechnet. In Vollzeitäquivalente umgerechnet sind das ca. 109.000 Vollzeitstellen in der Diakonie Ostdeutschlands.

Auszug aus der Gesamtstatistik der Diakonie Sachsen 2010

	Anzahl der Einrichtungen	Anzahl der Mitarbeiter
<i>Gesundheitshilfe/Krankenhäuser</i>	15	2.527
<i>Kindertagesstätten/Horte</i>	236	2.116
<i>Jugendberufshilfe</i>	38	265
<i>Betreutes Wohnen/Heime Jugendliche</i>	58	523
<i>Erziehungsberatung</i>	25	76
<i>Sozialstationen</i>	92	2.093
<i>Alten- u. Pflegeheime</i>	111	4.967
<i>Werkstätten f. behinderte Menschen</i>	43	926
<i>Wohnheime f. behinderte Menschen</i>	64	1.578
<i>Wohnstätten chronisch psych. Kranke</i>	27	212
<i>Suchtberatung – Straffälligenhilfe</i>	48	145
<i>Aus-, Fort- u. Weiterbildung</i>	21	143

Quelle: Diakonie Sachsen. Jahresbericht 2010

Angebotsentwicklung und die Personalentwicklung zwischen 1990 und 2010 lassen sich an folgenden Zahlen ablesen, vor allem lassen sie erkennen, in welchen Arbeitsfeldern die Diakonie expandierte und welche neuen Arbeitsfelder hinzugekommen sind.

*Einrichtungs- und Personalentwicklung in der Diakonie Sachsen
1990 bis 2010; ausgewählte Bereiche*

Art des Angebot	Einrichtungen		Mitarbeiter in Vollzeitäquivalente	
	1990	2010	1990	2010
<i>Krankenhäuser</i>	8	13	724	1.932
<i>Diakon. Kindergärten</i>	136			1.013
<i>Kirchliche Kindergärten</i>	6 0	94	237	636
<i>Heime Kinder/Jugendliche</i>	2	69		394
<i>Erholungsheime f. Familien</i>	27	17	113	36

<i>Altersheime/-wohnungen</i>	41	6	404	7
<i>Altenpflegeheime</i>	9	100	162	3.358
<i>Sozialstationen</i>	103	82	91	1.274
<i>Heime f. behinderte Menschen</i>	18	117	657	1.181
<i>Sonderschulen</i>	10	12	59	277
<i>Einricht. f. psych. Kranke</i>		71		979
<i>Allg. Beratungsangebote</i>	30	234	171	341

Quelle: Diakonie Sachsen 2010

Das *Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz*(DWBO) ist das größte DW in Ostdeutschland. Es besteht aus 437 rechtlich selbständigen Trägern und beschäftigt ca. 52.000 Mitarbeiter/innen in 1.472 Einrichtungen. Detaillierte Angaben zur Einrichtungs- und Personalstruktur waren nicht zugänglich und deshalb folgt die (Kurz)Beschreibung des DW lediglich den Angaben des Internetportals.

Die Anzahl der Einrichtungen ist in etwa die gleiche wie in anderen ostdeutschen Diakonischen Werken (Sachsen ca. 1.700 Einrichtungen, Mitteldeutschland ca. 1.500 Einrichtungen; der Landesverband Mecklenburg-Vorpommern betreibt lediglich ein wenig mehr als 800 Einrichtungen). Da der Landesverband Berlin-Brandenburg aber ca. 52.000 Mitarbeiter/innen zählt, handelt es sich hier im Durchschnitt um wesentlich größere Einrichtungen, die die Träger betreiben. Das DW Berlin-Brandenburg versorgt wie alle anderen auch einen weitgehend ländlich strukturierten Raum. Da es aber auch für die Metropole Berlin zuständig ist, sind eine Vielzahl von Trägern und Einrichtungen und vor allem ein Großteil des Personals in der Bundeshauptstadt tätig. Ohne detailliertere Informationen sind aber weiter gehende Aussagen über Einrichtungs- und Personalstruktur, Einrichtungsgrößen und Betten/Plätze wie auch über den Anteil der Teilzeitarbeit in den diakonischen Einrichtungen und Betrieben nicht möglich.

Das DW Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz nennt folgende Einrichtungszahlen und Tätigkeitsbereiche:

- 135 stationäre Pflegeeinrichtungen
- 21 Seniorenwohnheime
- 31 Ausbildungsstätten
- 252 Einrichtungen der stationären und ambulanten Behindertenhilfe
- 214 Einrichtung der stationären und ambulanten Kinder- und Jugendhilfe
- 104 migrationsspezifische Einrichtungen
- 396 Kindertagesstätten
- 27 Krankenhäuser
- 95 Beratungsstelle
- 81 Diakonie(sozial)stationen
- 47 Kurzzeitpflegeeinrichtung
- 45 Tagespflegeeinrichtungen.

Für die *Diakonie Mitteldeutschland* stellt sich die Situation wie folgt dar: in ca. 1.500 Einrichtungen arbeiten gegenwärtig ca. 25.000 Mitarbeiter/innen.

Das DW hat 272 Mitglieder, die meisten davon eingetragene Vereine (108), 72 als gemeinnützige GmbH organisiert und ein Mitglied agiert in der Rechtsform der gemeinnützigen Aktiengesellschaft.

Mitarbeiter/innen und Einrichtungen DW EKM (Auszug)

	Anzahl Einrichtungen	Anzahl Mitarbeiter
<i>Krankenhilfe</i>	49	7.116
<i>Kinder- u. Jugendhilfe</i>	503	4.471
<i>Familienhilfe</i>	50	232
<i>Behindertenhilfe</i>	262	5.730
<i>Hilfen in besond. Sozialen Situationen</i>	74	665
<i>Altenhilfe</i>	199	6.226

Quelle: Diakoniebericht 2011. Diakonisches Werk EKM

Ausgewählte personal- und platzintensive Arbeitsgebiete des DW EKM

	Anzahl Einrichtungen	Plätze	Anzahl Mitarbeiter
Krankenhäuser	25	4.777	6.801
Vollstationäre Pflegeeinrichtungen	96	6.482	4.242
Ambulante Pflegedienste	82		1.821
Stationäres Wohnen Behindertenhilfe	174	5.313	3.274
Werkstätten für Behinderte	56	7.712	1.514
Förderschulen für behinderte Kinder	13	1.116	496
Stationäre Hilfen z. Erziehung	65	784	527
Ambulante Hilfen z. Erziehung	35		148
Stationäre Suchtkrankenhilfe	15	265	153
Psychosoziale Berat. Suchtkranke	36		107

Quelle: Diakoniebericht 2011. Diakonisches Werk EKM

Das *Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern* umfasst 829 Einrichtungen, in denen insgesamt 10.622 Mitarbeiter/innen tätig sind. Das DW Mecklenburg-Vorpommern ist der kleinste Landesverband in Ostdeutschland, veröffentlicht aber regelmäßig umfängliches und auskunftsträchtiges statistisches Material, so dass anhand dieses Beispiels vor allem tragfähige Aussagen zum Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitarbeit im Diakonischen Werk getroffen werden können. Teilzeitarbeit ist in den anderen Landesverbänden ebenfalls flächendeckend anzutreffen (Quelle: Interviews). In den öffentlich zugänglichen Statistiken wird das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitarbeit aber regelmäßig ausgeblendet.

Die personalintensivsten Tätigkeitsbereiche im DW Mecklenburg-Vorpommern sind die Altenhilfe, die stationäre Gesundheitshilfe (Krankenhäuser) und die verschiedenen Formen der Behindertenhilfe (einschließlich der Hilfen für chronisch psychisch Kranke). Auch die Kindertagesstätten sind – wenn auch mit Abstand – besonders personalintensive Tätigkeitsfelder der Diakonie in Mecklenburg-Vorpommern. Die Anzahl der Einrichtungen variiert in den verschiedenen Hilfearten. Einrichtungsstark sind vor allem die Altenhilfe und Pflege sowie die Behindertenhilfe, die gewöhnlich wohnortnah organisiert werden muss und deshalb so-

wohl eine hohe Anzahl an Einrichtungen wie an Mitarbeiter/innen aufweist.

Auffallend ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung, der aber auch in den anderen ostdeutschen Diakonischen Werken recht hoch ist (er liegt über dem Bundesdurchschnitt). Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege lag der Anteil der Teilzeitarbeit im Jahre 2008 bei insgesamt 1,6 Mio. Beschäftigten erstmals knapp über 50%.⁴⁶ Die Statistiken des DW Mecklenburg-Vorpommern erlauben auch Rückschlüsse auf einzelne Arbeitsbereiche und zeigen, dass bestimmte Arbeitsbereiche überdurchschnittlich von Teilzeitarbeit betroffen sind, bspw. die Altenhilfe und die Arbeit in Kindertagesstätten. Prekarität in den sozialen Diensten Ostdeutschland ist demnach auch stark verursacht durch die Durchsetzung von Teilzeitarbeit seitens der Einrichtungen, ein Trend der seit Ende der 1990er Jahre bundesweit beobachtbar ist und immer noch anhält, in ostdeutschen, strukturschwachen Ländern oder Regionen aber besonders leicht durchsetzbar erscheint, berichten ostdeutsche Mitarbeitervertreter.

Da die meisten Mitarbeiter im Krankenhaus wie in den Geschäftsstellen und sonstigen hoch qualifizierten Diensten (Sucht-, Schuldnerberatung u.ä.) Vollzeitbeschäftigte sind, kommt es bei einer zusammenfassenden Betrachtung aller Beschäftigten daher zu statistischen Verzerrungen. Denn der sehr hohe Anteil der Teilzeitarbeit zeigt sich erst, wenn man ausgewählte Tätigkeitsbereiche gesondert betrachtet. Da es sich dabei gewöhnlich um überwiegend weibliche Tätigkeiten handelt, hat durch Teilzeitarbeit verursachte Prekarität einen ausgesprochenen Genderbezug.

Einrichtungen und Personal in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern in 2010

<i>Tätigkeitsbereich</i>	<i>Anzahl Einrichtungen</i>		<i>Betten/Plätze</i>		<i>Mitarbeiter Vollzeit</i>		<i>Mitarbeiter Teilzeit</i>	
	<i>Meck</i>	<i>Pom</i>	<i>Meck</i>	<i>Pom</i>	<i>Meck</i>	<i>Pom</i>	<i>Meck</i>	<i>Pom</i>
Krankenhäuser	5	2	1.299	195	1.567	97	708	41
Aus- Weiterbildung	4	1			15	2	15	
Altenhilfe	133	47	3.703	925	288	125	1.833	667
Behindertenhilfe	163	31	5.660	1.653	691	409	1.308	361

⁴⁶ Vgl. Gesamtstatistik 2008 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin 2010.

Gefährdetenhilfe	95	13	962	12	194	2	148	7
Jugendhilfe	111	46	6.253	35	345	95	778	223
All. Beratung	46	10			30	6	66	8
Familienerholung	4	3	145	219	4	9	14	13
Geschäftsstellen	78	42			233	63	184	73
Insgesamt	634	195	18.022	3.039	3.367	808	5.054	1.393
Diakonie Meckl - Vorpom	829		21.061		4.175		6.447	

Quelle: Synodenbericht der ev.-luth. Landeskirche Mecklenburg 2011

Ausgewählte, personal- und platzintensive Arbeitsbereiche in der Diakonie Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2010

	Anzahl der Einrichtungen	Anzahl der Plätze	Beschäftigte Vollzeit	Beschäftigte Teilzeit
Altenheime	49	3.809	279	1.674
Ambulante pflegerische Dienste	62		124	748
Wohnheime für behinderte Menschen	36	1.169	200	374
Werkstätten für Behinderte	27	3.640	497	313
Pflege-/Fördereinrichtg. Behinderte Menschen	11	632	157	308
Psychiatrische Pflegewohnheime	8	255	33	169
Kindertagesstätten	65		121	450
Integrative Kindertagesstätten	11		50	310

Quelle: Synodenbericht der ev.-luth. Landeskirche Mecklenburg 2011

Die sozialwirtschaftlichen Fakten zeigen, dass die Diakonie ein potenter sozialwirtschaftlicher Akteur in Ostdeutschland ist. Da die Caritas hier sozialwirtschaftlich nur mit ca. 36.000 Mitarbeiter/innen vertreten ist⁴⁷, ist von den Wohlfahrtsverbänden mit eigenen Einrichtungen die Arbeiterwohlfahrt der nächst größere (gemeinnützige) Konkurrent der Diakonie. Bundesweit

⁴⁷ Vgl. dazu die Statistik 2010 der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsberufe und Wohlfahrtspflege.

ist dagegen die AWO - gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter(innen) – mit weitem Abstand zu den Kirchen drittgrößter Wohlfahrtsverband mit ca. 167.000 Mitarbeitern. In Ostdeutschland ist die AWO zweitgrößter sozialer Dienstleistungserbringer mit ca. 42.200 Mitarbeitern. Die ca. 140.000 Mitarbeiter in den Einrichtungen, die der Parität angeschlossen sind verteilen sich auf eine Vielzahl von spezialisierten und kleineren Verbänden und Vereinen.⁴⁸ Der Paritätische ist mit seinen Landesverbänden in diesem Fall nur Dachorganisation für die politische Interessenvertretung und Anlaufstelle für rechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratungen und Information. Deshalb muss man die Diakonie als uneingeschränkten Champion der Sozialwirtschaft in Ostdeutschland einstufen, der dementsprechend Macht und Einfluss zukommt.

Privat-gewerbliche Träger sind auch in Ostdeutschland flächendeckend tätig, vor allem im Bereich Krankenhaus wie auf dem Gebiet der stationären und ambulanten Altenhilfe. Da über die sozialwirtschaftliche Stärke der privat-gewerblichen Träger aber kaum zugängliche Informationen vorliegen, ist nur schwer einschätzbar, wie groß die Konkurrenz zwischen Diakonie und diesen Trägern objektiv zu beurteilen ist. Da die Marktmacht der gewerblichen Träger vor allem im Bereich der Krankenhäuser wie im stationären und ambulanten Pflegebereich liegt (mit jeweils mehr als 50% Marktanteil), muss dieser Trägertyp als ernst zu nehmender Konkurrent zur Diakonie in Ostdeutschland eingestuft werden, zumal die Diakonie – schon seit DDR-Zeiten - ihr Proprium auch im Bereich Krankenhaus und Altenpflege hat. Was die Diakonie stark macht, ist das breite Spektrum an sozialen Diensten: die Diakonie ist neben der Gesundheitshilfe und der Pflege auch stark präsent mit sozialen Diensten, deren Bereitstellung das SGB XII (Sozialhilfe) und SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) fordert. Da die Diakonie mit Angeboten von Fürsorgeleistungen bis hin zu hochwertigen Dienstleistungen breit aufgestellt ist, ist sie auch ein einflussreicher sozialpolitischer Akteur, der über Regierungen und Parteien in Ostdeutschland wie andernorts auch sozialpolitische Gestaltungsmacht wahrnimmt.

⁴⁸ Der Parität werden nach der Statistik der Bundesgenossenschaft für Gesundheitsberufe und Wohlfahrtspflege von 2010 in Ostdeutschland ca. 140.000 Mitarbeiter zugerechnet (bundesweit ca. 580.000). Das Personal arbeitet aber gewöhnlich nicht in paritätischen Einrichtungen, sondern in Einrichtungen von Trägern, die Mitglieder in der Parität sind (wie Lebenshilfe, Volkssolidarität, Pro Familia u.ä.) und ihre Einrichtungen unter ihrem eigenen Verbandslogo tätig werden lassen.

4.4 Ausgründungen und Leiharbeit: Instrumente der Kostenmanagements

Die Strategie der Teilzeitarbeit ist – so die von uns befragten MAV – für die Diakonie ein wichtiges Instrument, nicht nur um die mangelnde Refinanzierung sozialer Dienste durch staatliche und kommunale Kostenträger zu kompensieren, sondern auch zur Generierung von Wettbewerbsvorteilen, vor allem im Bereich der stationären Gesundheits- und Altenhilfe, in denen sich die Diakonie primär durch die privat-gewerblichen Träger herausgefordert sieht. Da im Dienstleistungsbereich ca. 70% der Kosten Personalkosten sind und Rationalisierung an anderen Stellen der Einrichtungen resp. Betriebe ausgeschöpft sind, sind die Personalkosten die bevorzugte Unternehmensstrategie im Rahmen des Kostenmanagements im sozialen Dienstleistungssektor. Die extensive Nutzung von Teilzeitarbeit, vor allem bei den Fachkräften mit geringerer Qualifikation (vor allem bei Altenpflegerinnen, Erzieherinnen), ist Folge der staatlich induzierten Sozialwirtschaft, aber auch Strategie der Einrichtungen und ihrer Verbände, die die ihnen zugewiesene sozialwirtschaftliche Rolle aktiv angenommen haben und seitdem als Wettbewerber auf einem Sozialmarkt agieren. Der Diakonie in Ostdeutschland ist es gelungen, zum stärksten sozialwirtschaftlichen Akteur und Marktführer zu werden

Die Durchsetzung von Teilzeitarbeit (in Ostdeutschland werden frei werdende oder neu geschaffene Stellen in den sozialen Diensten schon seit Jahren in Teilzeitstellen verwandelt, wie im öffentlichen Dienst auch) ist in allen Wohlfahrtsverbänden registrierbar. Das mit der Teilzeitarbeit zusammenhängende Lohndumping ist aber in der Diakonie angesichts ihrer theologisch-ethisch begründeten (Dienst)Gemeinschaftsphilosophie fragwürdiger als in anderen Verbänden. Das mit dem kirchlichen Arbeitsrecht zusammenhängende eingeschränkte Mitwirkungsrecht der MAVen trägt dazu bei, dass Teilzeitarbeit besonders leicht durchzusetzen ist.

4.4.1 Ausgründungen: Servicegesellschaften und Leiharbeit

Ausgründungen und die damit einhergehende rechtliche Verselbständigung von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Vereinen, Stiftungen oder sonstigen Rechtsformen, in denen diakonische Träger traditionell agieren, ist ein Prozess, der recht früh mit der Transformation der Freien Wohlfahrtspflege zur Sozialwirtschaft aufgetreten ist. Die sog. GmbH-isierung von diakonischen Einrichtungen hat dazu beigetragen, dass größere Betriebseinheiten entstanden

sind, die selten noch territoriale Bindungen aufweisen und deshalb regionsübergreifend oder in anderen Bundesländern tätig sind. Das hat dazu geführt, dass große Träger mittlerweile in verschiedenen Bundesländern oder bundesweit sozialwirtschaftlich agieren und dementsprechend in verschiedenen Diakonischen Werken Mitglieder sind, also spitzenverbandsübergreifende Organisationsstrukturen aufgebaut haben und holdingähnliche Strukturen aufweisen. Diese *erste Ausgründungswelle* setzte schon recht früh, in den 1990er Jahren, ein und sie hat dazu geführt, dass die Mitgliedschaftsstruktur der einzelnen Diakonischen Werke durch mittlerweile recht heterogene sozialwirtschaftliche Akteure gebildet wird: auf der einen Seite die traditionellen ortsansässigen Akteure in der Rechtsform des eingetragenen Vereins, auf der anderen Seite eine wachsende Zahl von Trägern, deren Einrichtungen in der gGmbH-Form operieren (manchmal auch als nicht gemeinnützige GmbH). Selbst die Rechtsform der gemeinnützigen Aktiengesellschaft ist vereinzelt nachweisbar. Die Entscheidungsprozesse in den Landesverbänden sind angesichts der unterschiedlichen Interessenslagen von großen und kleinen Trägern schwieriger geworden, zumal auch große Träger über andere Formen von Durchsetzungsmacht verfügen.

Im DW Mitteldeutschland sind bspw. von den 272 Mitgliedern im Diakonischen Werk 72 in der Rechtsform der gGmbH tätig. Im DW Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sind von den 435 Mitgliedern 134 als gGmbH (vereinzelt auch nur als GmbH) organisiert. Hier gibt es sogar einen größeren Träger, der in der Form der gemeinnützigen Aktiengesellschaft operiert, die EJF gAG (Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk) mit Sitz in Berlin und einem Standbein im Zuständigkeitsbereich des DW EKM. Nimmt man diese zugänglichen Zahlen und verallgemeinert sie, dann lässt sich sagen, dass mittlerweile 1/4 bis 1/3 aller Mitglieder in den Diakonischen Werken in Ostdeutschland in neuen sozialwirtschaftlichen Rechtsformen agieren. Vor allem sind es die Träger der Krankenhäuser und der stationären Pflegeeinrichtungen, aber auch die Einrichtungen der Behindertenhilfe, die als gGmbHs organisiert sind: platz- und personalintensive Einrichtungen (soziale Dienste) agieren mittlerweile durchweg in dieser, die Sozialwirtschaft mittlerweile kennzeichnenden Rechtsform. Die GmbH-isierung der Mitgliederstruktur der DWs ist u.a. auch Folge der Unternehmenspolitik, die in den ausgegründeten gGmbHs vorhandenen sozialen Dienste nach Sparten zu sortieren und diese wiederum als neue gGmbH aus der schon vorhandenen ursprünglichen gGmbH auszugliedern, so dass die Unternehmensstrukturen der größeren diakonischen Träger die Konturen einer Holdinggesellschaft annehmen (Mutter-Tochtergesellschaften-Struktur). Die

sehr fortgeschrittene gGmbH-isierung dieser Form könnte man als *Ausgründung zweiten Grades* bezeichnen.

Diese Form der Ausgründung von gGmbHs aus dem Vereins- und Stiftungsbereich wird von den MAVen mittlerweile als normaler Betriebsvorgang angesehen, der aus ihrer Sicht „unproblematisch“ sei, da die hierdurch erfolgte Sortierung der Einrichtungen nach Geschäftsfeldern der Risikominimierung in der Sozialwirtschaft dient und akzeptiert wird: „Das ist eher unproblematisch; hier geht es um die Frage von Finanzierung, von Neubauten, von Bürgschaften, wenn z. B. aus dem Bereich des e.V. eine Altenhilfe-GmbH gegründet wird, oder wenn auch ein zweiter diakonischer Träger mit einsteigt (...) GmbH ist nicht automatisch mit Tarifflicht verknüpft (...), (eher) ein Stück Risikominimierung, wenn ein Träger ein neues Arbeitsfeld aufmacht oder Ersatzinvestitionen tätigen muss“.

Die Ausgründung von Geschäftsfeldern und deren Organisation in der Form der gGmbH ist mittlerweile durch *Ausgründungen dritten Grades* ergänzt worden: die verselbständigten Einrichtungen sind seit geraumer Zeit dazu übergegangen, sog. Serviceleistungen, die alle anderen ausgegründeten Einrichtungen nutzen, wiederum in eigene diakonische Servicegesellschaften auszugründen: dabei handelt es vor allem um Querschnittsleistungen wie Catering, Putzdienste, Technik und Hausmeistertätigkeiten; vereinzelt ist auch nachweisbar, dass Verwaltungs- und Bürotätigkeiten den ausgegründeten Servicegesellschaften angegliedert sind oder in eigenen Gesellschaften organisiert sind und dann als Quasi-Leiharbeitsfirma das dort beschäftigte Personal flexibel in den verschiedenen zum Unternehmen gehörigen Betrieben an verschiedenen Standorten einsetzen. Die Ausgründung von sog. Servicegesellschaften – i.d.R. mit eigenen von den diakonischen Arbeitsrichtlinien abweichenden Tarifstrukturen – ist mittlerweile für alle stationären Einrichtungen (Krankenhäuser, Pflege- und Behinderteneinrichtungen) in der Diakonie Ostdeutschlands nachweisbar.

Die Ausgründung von eigenen diakonischen *Leiharbeitsfirmen* in größeren diakonischen Einrichtungen ist ebenfalls eine beobachtbare Unternehmensstrategie im Rahmen des Kostenmanagements, allerdings nicht soweit verbreitet wie die Ausgründung von Servicegesellschaften. Die Kirche, die die Ausgründung von diakonischen Leiharbeitsfirmen mittlerweile als nicht vereinbar mit dem diakonischen Auftrag und dem kirchlichen Arbeitsrecht einstuft, nachdem es zu einer öffentlichkeitswirksamen Berichterstattung in verschiedenen überregionalen Medien gekommen ist, betrachtet diese Entwicklung als Einzelfälle, als „schwarze Schafe“ in der

Diakonie. Die Häufigkeit der Ausgründungen - bundesweit wie in Ostdeutschland - ist nicht sehr hoch (genaue Zahlen sind Verschlussache), jedoch in allen Diakonischen Werken in Ostdeutschland in ein bis zwei Fällen beobachtbar.

Für bundesweit agierende diakonische Großkonzerne wie die Agaplesion gAG und die Stiftung Bethel sind eigene Leiharbeitsfirmen mittlerweile selbstverständlich, da man davon ausgeht, dass diese für die betriebliche Personalentwicklung unabdingbar seien. Gegenüber der Ausgründung von Servicegesellschaften ist die Ausgründung eigener Leiharbeitsfirmen quantitativ unbedeutend, aber durchaus überall anzutreffen und nicht nur auf „schwarze Schafe“ begrenzt. Die diakonischen „Big Player“ scheinen – trotz kirchlicher Kritik und kirchlichen Verbots – an der Strategie, Personalentwicklung und Kostenmanagement mit dem Instrument der Leiharbeit zu betreiben, weiterhin festzuhalten.

Die Ausgründungen ersten Grades, also die Verselbständigung von Einrichtungen und deren Transformation zu Sozialbetrieben hat auch dazu geführt, dass sich zwei oder mehrere dieser Betriebe wiederum als Gesellschafter zur Gründung neuer Betriebe zusammen geschlossen haben oder als Gesellschafter in unrentabel gewordene Betriebe eingestiegen sind. Dieser Prozess der gemeinsamen Gründung neuer Einrichtungen bzw. des gemeinsamen Betriebes von Einrichtungen hat die Beteiligungsstrukturen in den größeren diakonischen Einrichtungen komplexer, aber auch intransparenter werden lassen. Vor allem entstehen auf diesem Wege neue Akteure, die dann wiederum als selbstständige Mitglieder des Diakonischen Werkes auftreten und dort zusammen mit den Gesellschaftern ihre sozialwirtschaftlichen Interessen formulieren und durchsetzen. Die wachsende Anzahl von Mitgliedern in den DWs ist auch Folge der Gründung neuer Gesellschaften durch Gesellschafter, die schon eigene Betriebe und Einrichtungen unterhalten. Dieser Prozess ist für die diakonische Willensbildung im DW kontraproduktiv, da die kleinen Träger, die eingetragenen Vereine, dadurch ins Hintertreffen geraten und von den sozialwirtschaftlichen Interessen der regionalen wie bundesweit agierenden Big Player dominiert werden.

Unübersichtlich werden die diakonischen Strukturen auch, weil die ausgegründeten Träger dazu übergegangen sind, die von ihnen betriebenen sozialen Dienste bzw. Einrichtungen in einem nächsten Schritt in Sparten bzw. Geschäftsfeldern zu organisieren und diese wiederum in selbständigen gGmbHs zu organisieren, so dass gewöhnlich starke sozialwirtschaftlich operierende diakonische Muttergesellschaften verschiedene Tochtergesellschaften unterhalten, wo-

bei nicht selten der Geschäftsführer der diakonischen Muttergesellschaft gleichzeitig Geschäftsführer aller ausgegründeten Betriebe und Servicegesellschaften ist.

Die „Mission“ der Diakonie bleibt bei der weit verbreiteten neuen Geschäftsfelderpolitik auf der Strecke, da die Ganzheitlichkeit der in den Leitbildern verankerten Mission dem dominant gewordenen sozialwirtschaftlichen Primat untergeordnet wird und unter den neuen Bedingungen der Produktion von sozialen Leistungen nicht mehr einlösbar ist, außer in Leitbildern und verbandlichen Verlautbarungen. So ist eine neue Arbeitsteilung entstanden: der Verband ist zuständig für die Mission, die Betriebe für die Wirtschaftlichkeit, eine Arbeitsteilung, die den Geschäftsführungen den Betrieben weder bei ihrer Wettbewerbsorientierung noch bei ihrem Streben nach Ausweitung der Geschäftsfelder im Wege steht. Beides findet aber nur noch schwer zusammen. Der Verband wird neben seiner Zuständigkeit für die Mission vor allem auch aus arbeits- und vergütungsrechtlichen Gründen benötigt (vgl. den folgenden Abschnitt).

Die neue Unübersichtlichkeit in der Diakonie aufgrund der komplexer gewordenen Beteiligungsstruktur wie der vielfältigen Ausgründungen soll hier im Folgenden beispielhaft anhand verschiedener Beispiele aus Ostdeutschland demonstriert werden.

Beispiele - Beteiligungs- und Organisationsstrukturen in der ostdeutschen Diakonie Stand Frühjahr 2012⁴⁹

1. Beispiel: edia.con Sachsen – Mitglied im DW Sachsen

- komplexe Beteiligungsstruktur bestehend aus 8 Gesellschaftern
- alle Einrichtungen als gGmbHs weiter ausgegründet
- einschließlich ausgegründeter Servicegesellschaft

Edia.con stellt sich auf der Homepage vor als „Holding-Gesellschaft – Basis für zukünftige diakonische Arbeit“. „Die edia.con gemeinnützige GmbH ist regional tätig und vereinigt Krankenhäuser, Altenpflege- und Rehabilitationseinrichtungen, Medizinische Versorgungszentren (MVZ) sowie soziale Einrichtungen.

Der Name erklärt das Grundanliegen der Gesellschaft.

„e“ steht für ekklesia = Kirche

„dia“ steht für diakonia = der Dienst am Menschen

„con“ steht für das Gemeinsame des Unternehmens.

Das heißt: Die Gesellschafter wollen diakonische Arbeit in erkennbarer Verbindung mit den Kirchen und im ökumenischen Miteinander zukunftsfähig gestalten“.

Beteiligungsstruktur:

8 Gesellschafter

- Schwesternheim Bethanien Hamburg
- Ev.-meth. Diakoniewerk Bethanien e.V. Chemnitz
- Diakoniewerk Martha-Maria e.V. Nürnberg
- Agaplesion g AG
- Diakoniewerk Bethanien Frankfurt e.V.
- Bethanien Diakonissen-Stiftung
- Anhaltische Diakonissenanstalt Stiftung
- Ev.-Luth. Diakonissenhaus Leipzig e.V.

Organisationsstruktur:

- Management- und Servicegesellschaft für soziale Dienste mbH

Die MSG bietet Dienstleistungen für soziale Einrichtungen an. Zu den Serviceleistungen gehören u.a.:

- Beratung und Betriebsführung
- Weiterbildung
- Finanz- und Rechnungswesen
- Personalmanagement
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Controlling

⁴⁹ Die Beispiele sind im Frühjahr 2012 im Internet recherchiert worden. Hinweise der Gewerkschaft ver.di wie von Mitarbeitervertretungen haben uns auf Fälle aufmerksam gemacht, die dann von uns weiter recherchiert und dokumentiert wurden.

- Versorgung, Einkäufe, Logistik
- Verpflegungsmanagement und Catering
- Hausmeisterdienste.

- Einrichtungen/Betriebe und Beteiligungen der edia.co

- 2 Altenheime gGmbH
- 4 Krankenhäuser gGmbH

Die Einrichtungen selbst (besonders die Krankenhausträger) kennzeichnen sich durch komplexe Beteiligungsstrukturen, da fast alle noch an anderen Krankenhäusern in der Region beteiligt sind oder auch eigene, ausgegründete Kindergärten betreiben.

Das Bethanien-Krankenhaus Chemnitz bspw. ist wiederum Träger der BBG-Bethanien Beteiligungsgesellschaft GmbH, die wiederum aus 5 Tochtergesellschaften besteht: Immobilien Stadtparking GmbH, Immobilien Planitzwiese GmbH, ADMEDIA Plauen GmbH, ProBody, GmbH, ADMEDIA Reha Chemnitz GmbH.

(Quelle: <http://www.ediacon.de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur.html>)

2. Beispiel Diakonie Ostthüringen – Mitglied im DW EKM

- mittelkomplexe Beteiligungsstruktur
- alle sozialen Dienste in selbständige gGmbHs (Sparten) ausgegründet
- einschließlich ausgegründeter Servicegesellschaft

Beteiligungsstruktur

4 Gesellschafter jeweils 25%

- Diakonie Verein Jena e.V.
- Diakonieverbund Gera e.V.
- Diako Westthüringen gGmbH
- DO Diakonie Ostthüringen gGmbH

Organisationsstruktur

- Do Servicegesellschaft mbH
- DO Wohn- und Seniorenzentrum Käthe Kollwitz gGmbH
- DO Seniorenzentrum gGmbH
- DO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
- Seniorenpflege SOT gGmbH
- Wohnen im Bürgerhof Zwötzen gGmbH.

(Quelle: <http://www.do-diakonie.de/organisation-organisationsstruktur.html>)

3. Beispiel: Diakonie Westthüringen – Mitglied im DW EKM

- ausgegründetes Unternehmen einer gemeinnützigen diakonischen Einrichtung
- mit ausgegründeter Servicegesellschaft und Zeitarbeitsfirma
- die ausgegründeten Einrichtungen sind in gGmbH-Form nach Sparten organisiert.

Beteiligungsstruktur

Unternehmen der Ev.-Luth. Diakonissenhaus-Stiftung Eisenach

Auszug aus dem Selbstbild des Gesellschafters:

„Unser Mutterhaus bietet Heimat und Angebote für die Mitarbeitenden unserer Stiftung sowie für unsere Schwesternschaften: Diakonissen, Diakonische Schwestern- und Bruderschaft und die Ringschwestern.

Es ist außerdem eine der Stationen auf dem ökumenischen Pilgerweg in Richtung Santiago de Compostella.

In Andachten und Themenangeboten, in Oasen- und Einkehrtagen und in der Zusammenarbeit mit den Kirchgemeinden möchten wir unser Haus als ein geistliches Zentrum für Eisenach und Umgebung bewusst gestalten“.

Organisationsstruktur

„Die Diako Westthüringen gem. GmbH und ihre Tochtergesellschaften richten ihre sozialen Angebote im Wartburgkreis, in der Stadt Eisenach sowie im Unstrut-Hainich-Kreis an Menschen in sozialen Notlagen innerhalb der Eingliederungs-, Senioren-, Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Beratungsarbeit“.

Neben 4 Einrichtungen in gGmbH-Form werden auch eine Service- und Leiharbeitsfirma betrieben:

- *Diako Gesellschaft für soziale Dienste gGmbH (ambulante und stationäre Altenhilfe)*
- *Diako Seniorenhilfe gGmbH (ambulante und stationäre Altenpflege)*
- *Diako DVE gGmbH (Eingliederungshilfen für Menschen mit einer geistigen Behinderung und psychisch kranke Menschen)*
- *Diako Kinder- und Jugendhilfe gGmbH (Kita, Jugendarbeit und -projekte)*
- *DS Diako Service GmbH (Servicegesellschaft für Vatering, HW, Technik)*
- *Diako Pus GmbH (Servicegesellschaft für Zeitarbeit).*

(Quelle: <http://www.diako-thueringen.de>)

4.4.2 Die AVR als Instrument des Kostenmanagements

Ausgründungen sind ein Instrument der Flexibilisierung wie des Risikomanagements in der Sozialwirtschaft und sind mittlerweile Kennzeichen der deutschen Sozialwirtschaft insgesamt. Ausgründungen von Servicegesellschaften wie auch von einrichtungseigenen Zeitarbeitsfirmen sind aber auch als ein Versuch der Träger zu werten, angesichts von massiven Sparzwängen auf Seiten der Kostenträger den sinkenden oder stagnierenden Entgelten und Einnahmen durch ein einrichtungsinternes Kostenmanagement gegenzusteuern. Dass das nur zu Lasten des Personals geht, ist Kostenträgern wie Einrichtungsträgern bewusst. Die Verlagerung von Aufgaben auf ausgegründete Servicegesellschaften hat das Ziel, die Tarifbindung in den Einrichtungen zu umgehen und ist deshalb als Mittel der Tariffucht zu werten. Alle Wohlfahrtsverbände gehen diesen Weg. Den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden steht aufgrund des ihnen zugestandenen grundgesetzlichen Selbstbestimmungsrechts und dem daraus abgeleiteten kircheneigenen Arbeitsrecht ein weiteres, diakoniespezifisches Instrument des Kostenmanagements zur Verfügung, über das die anderen, weltlichen Wohlfahrtsverbände nicht verfügen. Die Diakonie nutzt das kirchliche Arbeitsrecht extensiv und intensiv als Instrument des Kostenmanagements, um ihre Stellung als Champion der Sozialwirtschaft in Ostdeutschland zu untermauern.

Die *Arbeitsvertragsrichtlinien* (AVR) des Diakonischen Werkes der EKD bzw. die der gliedkirchlichen Diakonischen Werke (Landesverbände) sind satzungsrechtlich oder kirchenrechtlich für die Mitglieder der Diakonischen Werke bindend. Diakonische Träger können wählen, ob sie die AVR der EKD, die AVR ihres Diakonischen Werkes, neuerdings sogar, ob sie die AVR eines anderen Landesverbandes anwenden wollen. Kirchenrechtlich – so die Meinung vieler Mitarbeitervertreter – „müsse selbst bei Ausgründungen die AVR Anwendung finden, weil, wenn sie vorher individualrechtlich vereinbart sind, werden sie durch die Ausgründung nicht beeinflusst“.

Genaue Zahlen über die Anzahl der in ausgegründeten Betrieben tätigen Mitarbeiter der Diakonie gibt es seitens der DWs nicht. Aufgrund von älteren Umfragen verschiedener Gesamt-Mitarbeitervertretungen auf Ebene der DWs lässt sich nur schätzen, wie viele Mitarbeiter durch Ausgründungen nicht nur organisatorisch ausgegliedert sind, sondern auch in andere Tarifstrukturen einsortiert werden. Nach Umfragen verschiedener Gesamtvereinigungen der MAVen muss man davon ausgehen, dass auf ca. 10.000 Beschäftigte in der Diakonie ca. 800

Beschäftigte in ausgegründeten Betrieben kommen, für die die AVR keine Anwendung finden. Über den Umfang von diakonischer Leiharbeit liegen keine verlässlichen Zahlen vor. Pro DW muss man von etwa zwei diakonischen Leiharbeitsfirmen ausgehen, in denen die AVR ebenfalls keine Anwendung finden. Da es keine zugänglichen Statistiken über die Anzahl der Ausgründungen und die Anzahl der dort beschäftigten Mitarbeiter in den DWs gibt, lassen sich hier keine zuverlässigen Schätzungen vornehmen. Da die Umfragen der G-MAVen älteren Datums sind, vor allem aber der Trend zur Ausgründung von Servicegesellschaften in den stationären Einrichtungen zugenommen hat und mittlerweile flächendeckend praktiziert wird, ist die Anzahl der in diakonischen Ausgründungen Beschäftigten höher zu veranschlagen, als die Mitarbeitervertreter aufgrund ihrer Umfragen (geringer Rücklauf wird berichtet) angeben können.

Die verschiedenen, untereinander substituierbaren Arbeitsvertragsrichtlinien in den Evangelischen Kirchen und den Diakonischen Werken sind für wettbewerbsorientierte Träger ein willkommenes und geeignetes Instrument, flexibel auf die Personalkostenentwicklung zu reagieren. Träger, die bundesweit operieren oder in mehreren Bundesländern tätig sind, wechseln die AVR nach Opportunitäts Gesichtspunkten. Es entwickelt sich auch der Trend, dass große Träger, die Big Player, konzerneigene AVR entwickeln, die sie auf alle ihre Einrichtungen anwenden. Beobachtbar ist ferner auch, dass bundesweit agierende Träger die AVR des Diakonischen Werkes anwenden, das ihnen am vorteilhaftesten erscheint, so dass dann bspw. für alle Einrichtungen eines in Niedersachsen tätigen Trägers die AVR des DW Berlin-Brandenburg Anwendung findet.

Die AVR bieten noch weitere Vorteile: Wenn diakonische Träger zusammen mit weltlichen Trägern eine Einrichtung betreiben, bestehen sie darauf, dass in dieser gemeinsamen Einrichtung die AVR Anwendung finden (mit allen Konsequenzen: Streikverbot, Mitarbeitervertretung statt Betriebsrat usw.) und damit quasi zu einer diakonischen Einrichtung wird. Vereinzelt lassen sich Fälle von Einrichtungen nachweisen, in denen sich die Beteiligungsstruktur aus Diakonie und einem weltlichen Träger zusammensetzt (bspw. Lebenshilfe und Kommune). In einigen strukturschwachen Regionen zeichnet sich der Trend ab, dass kommunale Krankenhäuser die Diakonie beteiligen und sich somit tendenziell zu einer diakonischen Einrichtung entwickeln. Für die Kommune bringt das den Vorteil mit sich, dass man mit Verweis auf betriebliche Schwierigkeiten einen neuen Träger mit an Bord holt und den TVöD durch AVR ersetzen kann und fortan die Vorteile nutzt, die die AVR bieten. Die überall vorhande-

nen finanziellen Probleme der Kommunen könnten diese auch andernorts veranlassen, die Zusammenarbeit mit der Diakonie zu suchen, um so soziale Einrichtungen (insbesondere kostenträchtige kommunale Krankenhäuser) aus dem TVöD auszugliedern und die für die Daseinsvorsorge notwendigen und gesetzlich vorgeschriebenen Einrichtungen unter dem Dach einer AVR zu restrukturieren.

Kirchliches Arbeitsrecht und die daraus folgenden verschiedenen AVR führen zu einem tarifpolitischen Flickenteppich, der nicht nur dazu führt, dass bundesweit *zwischen* den sozialen Einrichtungen der Diakonie unterschiedliche Arbeits- und Entgeltbedingungen herrschen. Die Politik des "Dritten Weges" führt vielmehr auch dazu, dass *in* den einzelnen Einrichtungen eines Diakonischen Werkes uneinheitliche Arbeits- und Vergütungsbedingungen bestehen. Das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ ist in der Diakonie weder bundesweit noch in den regionalen Diakonischen Werken gültig. Zersplitterung der Tariflandschaft gibt es nicht nur aufgrund der in den verschiedenen Diakonischen Werken Anwendung findenden AVR, sondern auch deshalb, weil die regionalen Diakonischen Werke (Landesverbände) in ihren Zuständigkeiten die Anwendung eigener oder anderer AVR durchsetzen können. In zwei an einem Ort ansässigen diakonischen Einrichtungen können daher unterschiedliche AVR Anwendung finden, je nachdem, welche AVR der Träger der Einrichtung bevorzugt. Das kirchliche Arbeits- und Vergütungsrecht erweist sich als günstig für Betriebe im Wettbewerb und die DWs sehen dieser Entwicklung zu oder befördern sie.

Die AVR bieten über die in ihnen enthaltenen Öffnungsklauseln weitere Möglichkeiten, die Vergütung in den Betrieben flexibel zu gestalten. Öffnungsklauseln erlauben bspw., dass Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten ihre Mitgliedschaft im DW kündigen, aus den AVR ausscheren und einen eigenen betriebskonformen Tarif entwickeln und dann sogar Betriebsräte zulassen (was in Servicegesellschaften häufiger anzutreffen ist). Die aus dem DW ausgetretenen Einrichtungen können aber auch einen Gaststatus im DW beantragen. Die Geschäftsführung von Betrieben mit Gaststatus im DW neigt dann gewöhnlich dazu, die gegründeten Betriebsräte mit dem Verweis auf den neuen, wieder erworbenen diakonischen Status als unwirksam zu betrachten: „Fortan sagen die, Betriebsrat interessiert uns nicht, wir verhandeln nicht mit euch, ihr müsst wieder eine Mitarbeitervertretung bilden“ (Interview mit MAV). Gastmitgliedschaften sollen im DW EKM nach Bekunden der Landesbischöfin zukünftig maximal zwei Jahre dauern.

Öffnungsklauseln in den AVR regeln u.a. auch, dass

- Jahressonderzahlungen bei betrieblichen Schwierigkeiten gekürzt werden können:
„Die niedrigschwelligste Möglichkeit ist, die zweite Hälfte von der Jahressonderzahlung einzubehalten. Die Jahressonderzahlung, die wie so eine Art 13. Monatsgehalt ist, da wird die erste Hälfte im November bezahlt und die zweite Hälfte im Juni des Folgejahres, je nach Bilanzabschluss. Rein AVR-mäßig ist es so, wenn die Einrichtung die zweite Hälfte mit in die Bilanz hinein nimmt und sie dann einen positiven Jahresüberschuss haben, dann müssen sie es zahlen. Wenn sie aber mit der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung ein Jahresdefizit haben, dann dürfen sie in Höhe des Fehlbetrages das einbehalten und die Mitarbeiter bekommen dann im Juni des Folgejahres entsprechend weniger oder gar keine Jahressonderzahlung.“
- eine Absenkung der Gehälter und Löhne vorgenommen werden kann:
„Die zweite (Möglichkeit) ist eine Absenkung um sechs Prozent der Entgelte, der Löhne und Gehälter. Da muss eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden zwischen der Mitarbeitervertretung und der Leitung. Das nennt sich Dienstvereinbarung zur Leistungssicherung. Das heißt, wenn ich nachweisen kann, dass ich nicht genügend Klientel, Bewohner bekomme, weil andere Einrichtungen in der Umgebung preiswerter sind, dann kann ich so eine Dienstvereinbarung abschließen. Ich glaube, in dem Moment wo die Dienststellenleitung die an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission schickt und die dort eingegangen ist, ist sie dann auch schon rechtswirksam. Da passiert dann auch keine Kontrolle“.
- eine Notlage des Betriebes geltend gemacht wird:
„Eine dritte Möglichkeit ist eine Dienstvereinbarung zur Notlagenregelung. Da müssen die Arbeitgeber, die Geschäftsführer so stark ihre Finanzen offen legen, der Arbeitsrechtlichen Kommission gegenüber und auch der Mitarbeitervertretung gegenüber, dass das möglichst vermieden wird (...) Wir hatten früher viele Notlagenregelungen. “ MAV-Vertreter berichten häufiger, dass Notlagenregelungen durch das jeweilige DW geprüft werden und dass die Empfehlung für die letztendliche Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission gewöhnlich auf „genehmigungswürdig“ hinausgelaufen ist. „Wenn wir dann mit unseren Augen geprüft haben und gesagt haben, hier sind so und so viele Formfehler drin, wir können die nicht genehmigen, dann war großes Theater“. Nach Auskunft der MAV-Vertreter/innen sind Notlagenregelungen nicht die Ausnahme, sondern sie werden von ca. 10% der Einrichtungen in Anspruch genommen.

Das kirchliche Arbeitsrecht sieht vor, dass die Festsetzung der Löhne in Verhandlungen zwischen Kirche und Mitarbeitervertretern in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen erfolgt. Bei Streitigkeiten entscheidet eine Schlichtungskommission. Werden in den kirchenrechtlichen Gremien Lohnzuwächse für die Mitarbeiter verhandelt, interveniert - so wird berichtet – nicht selten der regionale Dienstgeberverband beim Vorstand des Diakonischen Werkes mit der Bitte, beim Schlichtungsausschuss eine Absenkung der Forderungen zu beantragen. Die Schlichtungen verzögern häufig Lohnerhöhungen bis zu mehr als einem Jahr. Auch die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW EKD, die Löhne in Ostdeutschland auf das Westniveau anzuheben, sind bei den regionalen Dienstgeberverbänden in Ostdeutschland, auf Widerstand gestoßen und auf dem (Um)Weg über den Vorstand des Diakonischen Werkes (der die Schlichtungskommission anrufen kann) erst einmal verhindert worden. Diese Politik hat bspw. im DW EKM, dazu geführt, dass die MAV-Vertreter/innen ihre Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission eingestellt haben, so dass die Kommission von etwa 2009 bis 2012 nicht arbeitsfähig war⁵⁰. In dieser Zeit hat das DW ohne Mitwirkung der MAVen die Lohnpolitik gestaltet. - Die vielfältigen Ausnahmeregelungen und Öffnungsklauseln in den AVR wie die strukturelle Schwäche der Mitarbeitervertretungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist ein Wettbewerbsvorteil für die Einrichtungsträger (Arbeitgeber) in der Diakonie, da die Arbeitgeberseite ihren Interessen im DW leichter Gehör verschaffen kann (bspw. über den Dienstgeberverband) und ihre Interessen besser als die Arbeitnehmerseite (Streikverbot, Loyalitätspflicht) auch durchsetzen kann.

⁵⁰ Am 6.3.2012 vermeldet die Diakonie Mitteldeutschland auf ihrem Internetportal: „Nach mehr als einem Jahr Stillstand kann ab heute wieder die paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission arbeiten, die die Arbeitsbedingungen für knapp 26.000 Mitarbeitende in Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Mitteldeutschland gestaltet. Die Kommission kam heute zu ihrer konstituierenden Sitzung in Halle zusammen (...)Tatsächlich steht die Kommission vor wichtigen und weitreichenden Entscheidungen. Dienstnehmer und Dienstgeber müssen zum Beispiel einvernehmlich die Höhe der Vergütungen für Mitarbeitende in Diakonie-Einrichtungen in Thüringen, Sachsen-Anhalt und in Teilen von Brandenburg und Sachsen aushandeln. Sie müssen sowohl die Interessen der Mitarbeitenden an Steigerungen ihrer Entlohnung als auch die zunehmend schwierige Refinanzierung der sozialen Arbeit durch öffentliche Haushalte, Sozialkassen und die Eigenanteile der Klienten berücksichtigen“. In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen können gewöhnlich nur Mitarbeiter/innen tätig werden, die Kirchenmitglied sind. Angesichts des Fachkräftemangels und angesichts der Mitgliederschwäche der ev. Kirche in Ostdeutschland kann man auch als Nicht-Kirchenmitglied eine Beschäftigung bei einer diakonischen Einrichtung finden, anders als in Westdeutschland. Für die Mitarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist allerdings auch in Ostdeutschland die Kirchenmitgliedschaft zwingend.

4.4.3 Schlussbemerkung

Der "Dritte Weg" hat sich für die Diakonie in Ostdeutschland als vorteilhaft erwiesen und zweifellos dazu beigetragen, dass die Diakonie hier zum Champion der Sozialwirtschaft aufsteigen konnte. Die sozialwirtschaftliche Wende, die die Diakonie aktiv angenommen und gestaltet hat, hat bei vielen der älteren Mitarbeiter dazu geführt, dass sie „ihre“ Diakonie heute nicht mehr wiedererkennen. Die Mehrheit der MAV-Vertreter in Ostdeutschland, insbesondere diejenigen, die die großen Diakonischen Werke vertreten, fordern heute die Abkehr vom "Dritten Weg", da sie auf diesem Weg keine oder nur geringe Möglichkeiten sehen, die Mitarbeiterinteressen zu vertreten. Die in der Gesamt-MAV tätigen Mitarbeiter setzen sich deshalb vehement für gewerkschaftlich ausgehandelte Tarifverträge ein.

In den Diakonischen Werken Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern wird seitens der MAVen auch Kritik am neuen betriebswirtschaftlichen Primat der sozialwirtschaftlich agierenden Diakonie geübt, im Gegensatz zu den Gesamt-MAV der meisten anderen Diakonischen Werken (einschließlich der in Westdeutschland) will man aber hier am Dritten Weg festhalten, da man den Dritten Weg für reformfähig betrachtet; man vertritt die Auffassung, dass man auch ohne Gewerkschaft und Tarifverträge die Interessen der Beschäftigten in den Betrieben und Einrichtungen wie in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen angemessen und kooperativ mit der Kirche vertreten könne. Die positive Sicht auf den "Dritten Weg" und die AVR durch den jeweiligen Gesamtausschuss der MAV in beiden DWs ist nicht unbedingt Folge einer besonderen Kirchenloyalität. Eher ist man der Meinung, dass gewerkschaftliche Tarifverträge im Vergleich zum bestehenden Vergütungssystem zu schlechteren Ergebnissen führen könnten. Auch ist man der Meinung, dass bei einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von ca. 2% der Mitarbeiter/innen, eine Öffnung der Diakonie für die Gewerkschaft und deren Beteiligung an Vergütungsfragen nicht angebracht sei. Inwieweit die Meinung der Vertreter in der G-MAV die Meinung der Beschäftigten in den Einrichtungen repräsentiert, ist nicht feststellbar. Die MAVen im Diakonischen Werk Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern repräsentieren einen kleinen Teil der MAVen in Ostdeutschland. Die Mitarbeitervertretungen der großen Landesverbände Mitteldeutschland und Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz setzen sich – wie die meisten Mitarbeitervertretungen in Westdeutschland – für die Abschaffung des "Dritten Wegs" und für Tarifverträge ein.

5. Argumentationen gegen einen „Tarifvertrag Soziales“

Die Pluralisierung von Tarifstrukturen, der fortschreitende Prozess der Ausgliederung und der wachsende Pragmatismus der Sozialunternehmen zerstören die normative Identität verbandlichen Handelns und damit deren Identität als gemeinnützige Organisationen mit zivilgesellschaftlichem Auftrag. Insofern beinhaltet die Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen in der Sozialwirtschaft für die dort tätigen Verbände eine grundsätzliche Herausforderung. Versuche der Gegensteuerung sind gegenwärtig vermehrt zu beobachten: In verschiedenen Bundesländern haben die Wohlfahrtsverbände sich in gemeinsamen Veranstaltungen gegen die Entwicklung der Branche zu einem Niedriglohnsektor ausgesprochen. Versuche der Landesarbeitsgemeinschaften, zu einer koordinierten Vorgehensweise zu gelangen, scheitern allerdings bislang an der Konkurrenz der Sozialunternehmen und deren Bestreben, ihre jeweiligen unternehmerischen Sonderbedingungen zum Maßstab der Tarifpolitik zu erklären.

Die Arbeitgeberseite ist durch Zersplitterung, egoistische Klientelinteressen und machtpolitischen Rigorismus (unter dem Deckmantel der Wettbewerbsfähigkeit) in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt. Die wenigen Ansätze und Versuche zur Schaffung bundesweit gültiger Regelungen scheitern nicht zuletzt an der mangelnden Bereitschaft der Untergliederungen und Betriebe, sich einem flächendeckenden einheitlichen Tarifvertrag „unterzuordnen“. Zwar wird die Notwendigkeit eines einheitlichen Sozialtarifvertrags nicht bestritten – das Engagement dafür hält sich jedoch sehr in Grenzen, nicht zuletzt deshalb, weil dies auch bedeuten würde, sich auf einen gemeinsamen (gewerkschaftlichen) Partner zu verständigen. Das Festhalten der kirchlichen Verbände an ihrem Privileg des „Dritten Weges“ verhindert die Herausarbeitung gemeinsamer tariflicher Standards noch zusätzlich. Um einen Branchentarifvertrag abzuschließen, müssten die Wohlfahrtsverbände eine Tarifgemeinschaft bilden und mit ver.di einen Tarifvertrag abschließen. Dieser Tarifvertrag könnte vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden und wäre dann Grundlage für jedes Arbeitsverhältnis im sozialen Bereich in Deutschland. Da ein Tarifvertrag aber nur für allgemein verbindlich erklärt werden kann, wenn mindestens 50% der Beschäftigten unter diesen Tarifvertrag fallen, ist es erforderlich, dass die Diakonie und die Caritas Mitglied einer solchen Tarifgemeinschaft werden.

Gegen eine solche, den Personalkostenwettbewerb eindämmende Lösung werden folgende Argumentationen ins Spiel gebracht:

a.) Die Bedeutung von Flächentarifverträgen wird zurückgehen.

Hier wird argumentiert⁵¹, dass Flächentarifverträge bereits in der Vergangenheit in der Sozialwirtschaft nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben. Ihre mangelnde Flexibilität und fehlende Möglichkeiten, auf die spezifische Situation der einzelnen Einrichtungen, die regionalen Arbeitsmarktbedingungen sowie auf die Refinanzierungsumstände einzugehen, wird – so die Argumentation – weder den Anforderungen der Einrichtungen noch den Interessen der Arbeitnehmer ausreichend gerecht. Flexible, branchen-, einrichtungs- und regionsspezifische Tarifvereinbarungen böten die besten Perspektiven für die Herausforderungen der Sozialwirtschaft.

b.) Der Übergang zu Tarifverträgen wird flächentarifähnliche Bindungen wie in den AVR auflösen.

Insbesondere durch Vertreter der Diakonie wird immer wieder darauf hingewiesen, dass der Übergang vom "Dritten Weg" in den "Zweiten Weg" zu einer Auflösung der bestehenden Bindung der Sozialunternehmen an die AVR führen würde, die gegenwärtig (noch) wie ein Flächentarif wirken würden. Kleine Einrichtungen würden infolge dessen zu Haustarifen übergehen oder sogar tariffreie Zustände anstreben. Demgegenüber sei es erforderlich, die Bindung an die AVR in allen Strukturen des "Dritten Wegs" durchzusetzen.

c.) Die Sozialwirtschaft muss sich vom Sozialstaat abkoppeln und zum kundenorientierten Dienstleister werden.

Exemplarisch wird diese Argumentation vom ehemaligen Vorstandsvorsitzenden des Verbandes diakonischer Dienstgeber geführt, der mit dem Hinweis auf fehlende sozialstaatliche Finanzierungen dafür wirbt, dass sich die Sozialwirtschaft als kundenorientierter Dienstleister aufstellt und hierfür entsprechende Vergütungsstrukturen entwickelt: „Natürlich weiß ich – und der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, VdDD, nicht minder –, dass der soziale Sektor ein Refinanzierungsproblem hat, das aber wegen demographischer und vielfältiger sonstiger Entwicklungen kein politischer Mensch lösen wird – es wird nicht mehr Geld im System geben, auch wenn es noch so lautstark und larmoyant gefordert wird, denn das System wird in sich zunehmend unbezahlbar: Immer weniger arbeitende Menschen müssen immer mehr Bedürftige via Transferleistung unterstützen. Deswegen ist es von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit diakonischer Träger, dass sie ihre Arbeit innerhalb der

⁵¹ Vgl. dazu: Tews, B., 2012, Tarifpolitik und Vergütung zwischen Personalknappheit, Preiswettbewerb und Leitbild, in: BAG FW (Hrsg.). Den Wandel steuern. Personal und Finanzen als Erfolgsfaktoren. Bericht über den 7. Kongress der Sozialwirtschaft, S. 129 -136.

von ihnen kaum beeinflussbaren Rahmenbedingungen so klientenorientiert, effizient und kostenbewusst wie möglich gestalten. Dafür bietet der Dritte Weg ein geeignetes Verfahren. Anders als in der gewerblichen Wirtschaft hat der gemeinnützige Sektor nicht den Verteilungskonflikt erzielter Produktivitätsfortschritte zu lösen, sondern die wohlverstandenen Interessen von Auftraggebern und Auftragnehmern auszubalancieren. Dieser Unterschied begründet die Sonderstellung des Dritten Weges in unserer Zivilgesellschaft.“⁵²

d.) ver.di schließt Haustarifverträge unterhalb der bestehenden AVR-Entgeltvereinbarungen ab.

Ein weiteres Argument gegen die Einführung eines Branchentarifs ist (insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern) der Hinweis auf Haustarifverträge, die ver.di mit Einrichtungen abgeschlossen hat und die in der Vergütungsstruktur oft schlechter als die bestehenden Arbeitsvertragsrichtlinien sind. Ver.di – so verdeutlichen nach Aussage auch von Mitarbeitervertretungen diese Beispiele – ginge es gar nicht um die Durchsetzung eines höheren Tarifniveaus, sondern darum, als Gewerkschaft in der Kirche Fuß zu fassen, um den Mitgliederschwund zu stoppen.

Bewertet man alle Argumentationen gegen die Einführung eines Branchentarifs vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Sozialwirtschaft, so weisen sie den entscheidenden Mangel auf, keine Lösungsperspektive für den wachsenden Personalkostenwettbewerb zu bieten. Im Gegenteil: alle Alternativvorschläge verweisen auf den jetzigen – durch die Unternehmen der Sozialwirtschaft selbst herbei geführten – Zustand und argumentieren mit der Faktizität von Verhältnissen, die man selber wollte und offenbar weiter will. Läge ein Interesse an einheitlichen Arbeitsbedingungen vor, so könnten die Satzungsvorschriften, die derzeit die Anwendung der AVR verlangen, stattdessen auf die Anwendung eines - dann einheitlichen - Sozialtarifvertrages bezogen werden. Letztlich erweisen sich die Einwände gegen einen Sozialtarifvertrag als Argumente für die weitere Partialisierung und Differenzierung der Tarifstrukturen, deren Folgen durch das Personal zu tragen sind.

⁵² Rückert, M. (2012), Antwort auf N. Wohlfahrt, Briefmanuskript

6. Fazit und Ausblick

- Jahrzehntlang galt im sozialen Dienstleistungssektor faktisch ein Flächentarif, der sich am BAT orientierte und die „Leitwährung“ des sozialen Dienstleistungssektors darstellte. Mit der sozialpolitisch forcierten Umstellung auf prospektive Entgelte und der Einführung des Wettbewerbsprinzips sind die Träger im Sozialsektor und ihre Verbände den Weg gegangen, sog. „passgenaue“ Tarifsysteme zu entwickeln, die den neuen Bedürfnissen einer auf Sparpolitik und Personalkostensenkung programmierten Branche Rechnung tragen. Ergebnis dieser Entwicklung ist eine Differenzierung und Pluralisierung der Tarifstrukturen und eine Verstärkung des sog. „gender-pay-gap“, also insbesondere eine Verschlechterung der tariflichen Bezahlung für Frauen, die zudem den überwiegenden Beschäftigtenanteil im Bereich der Niedriglohngruppen darstellen. Alle Träger und Einrichtungen folgen dabei einer identischen betriebswirtschaftlichen Logik, die sich den sozialstaatlich durchgesetzten neuen Rationalitätskriterien verdankt.
- Der Betrieb Arbeitsrechtlicher Kommissionen in den Kirchen, Diakonie und Caritas, war in Zeiten des BAT eine Angelegenheit, die keines herausgehobenen tarifpolitischen Sachverstands bedurfte, weil in der Praxis die im öffentlichen Dienst ausgehandelten Bestimmungen im wesentlichen in das eigene kirchliche Arbeitsrecht lediglich übertragen wurden. Vor dem Hintergrund des Kostendeckungsprinzips und des Besserstellungsverbotens sorgten die Arbeitsrechtlichen Kommissionen für eine relative Einheitlichkeit der Tarifbedingungen. Diese Situation änderte sich grundlegend mit der sich seit Mitte der 1990er Jahre entwickelnden Sozialwirtschaft. Die Träger und Einrichtungen besonders im kirchlichen Bereich machten Flexibilisierungserfordernisse geltend, die zu einer Differenzierung der Vergütungsbedingungen im "Dritten Weg" führten. Notfallregelungen, Ausnahmen von Sonderzahlungen, leistungsorientierte Bezahlung, Flexibilisierung des Personaleinsatzes u.a.m. diktieren seitdem das Handeln der Leistungserbringer und führen zu einer Auflösung der traditionellen, einem Flächentarif gleichkommenden Vergütungsbedingungen.
- Insbesondere im Bereich der Diakonie führt diese Entwicklung zu einer starken Aufweichung bislang gültiger Arbeits- und Entlohnungsstandards. Die relative Autonomie der Landeskirchen und ihrer Diakonischen Werke gestattet es, den Mitgliedern (den Sozialbetrieben) Ausnahmeregelungen bei der betrieblichen Handhabung der Arbeitsvertragsrichtlinien zu gewähren und diese vor Ort in den Einrichtungen bedürfnisgerecht zu nutzen. Die

Vielfalt von Arbeitsrechtlichen Kommissionen führt zwangsläufig zu einer Pluralisierung der Arbeitsvertragsrichtlinien, die auch den Bedarfen der Sozialunternehmen nach Ausdehnung der Arbeitszeit, Gewährung regional und situational angepasster Ausnahmeregelungen und tariflicher Differenzierung Rechnung tragen. Der wettbewerbliche Ordnungsrahmen im Sozialsektor (eingeführt mit der Begründung, die Allokationseffizienz des sozialen Dienstleistungssektors insgesamt zu verbessern) wird im Rahmen der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien in allen Diakonischen Werken dazu benutzt, Besonderheiten der lokalen und/oder regionalen Wettbewerbssituation für die Anwendung von Ausnahmeregelungen (bspw. Notlagentarife, Aussetzen von vereinbarten Zusatzzahlungen u.ä.) geltend zu machen. Der "Dritte Weg" hat sich zu einem Instrument eines an Flexibilität interessierten Sozialmarkts entwickelt, in dem auf Grund der losgetretenen Wettbewerbslogik zugleich die Interessengegensätze von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufbrechen und damit die Konflikte in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen einen neuen Charakter bekommen.

- Die Kirche reagiert auf diesen Prozess der Erosion bzw. Instrumentalisierung des "Dritten Wegs" seitens der Sozialbetriebe mit dessen normativer Aufladung, einer gesteigerter Affirmation und dem Versuch machtpolitisch begrenzter Gegensteuerung. Die Begründungen für die besondere (theologische) Qualität des "Dritten Wegs" werden quasi nachgereicht und kollidieren gleichzeitig mit der Realität der Beschäftigungsbedingungen in der Sozialwirtschaft, die von Durchschnittspreisen, Budgetierung und Kostensteuerung bestimmt wird. Gleichwohl zeigen alle Versuche, den "Dritten Weg" durch kirchliche Steuerung wieder zu vereinheitlichen und gleiche Standards für alle Werke der Kirchen durchzusetzen, wie weit die Differenzierung und Pluralisierung der Arbeitsrechtsregelungen bereits fortgeschritten ist.
- Soweit man überhaupt von einer kirchlichen Steuerung der Diakonie sprechen kann, vollzieht sich diese weitgehend auf der Ebene der einzelnen Landeskirchen, und auch hier scheint die Steuerung eher symbolische Funktion zu erfüllen. Schon die maßgeblichen Satzungen zeigen erhebliche Unterschiede in den Möglichkeiten der Anwendung verschiedener Arbeitsvertragsrichtlinien. Gleichzeitig schafft man sich in einzelnen Landeskirchen die Möglichkeit einer exzessiven Praxis von Ausnahmegenehmigungsregelungen, die ohne Mitsprache- oder Einwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen – quasi als exklusives Recht einzelner Sozialunternehmen – zustande kommen. Zu dieser Praxis gehört

auch die Tolerierung von so genannten Fachverbänden, die Mitglied des DW der EKD sind, deren Werke bzw. Betriebe aber faktisch im Ersten Weg operieren, also Vergütungsordnungen anwenden, die ohne jegliche Mitwirkung der Mitarbeitervertretungen entwickelt wurden.

- Die sozialunternehmerische Praxis ist primär – das zeigen die empirischen Ergebnisse dieser Studie – von den betriebswirtschaftlichen Verhaltensweisen bestimmt, die inzwischen für den gesamten Sozialsektor gelten. Ausgliederungen bestimmter Arbeitsbereiche sind in allen Verbänden übliche Praxis geworden und führen dazu, dass die ausgegliederten Betriebsteile so gut wie keine (ideelle) Bindung mehr an den Verband aufweisen. Ausgründungen finden flächendeckend statt und in diesen out- oder in-gesourceten Betriebsstrukturen werden häufig auch Tarifverträge bzw. Vergütungsordnungen angewandt, die unterhalb der in den anderen Betriebsteilen geltenden Tarifverträge, AVR oder sonstiger Vergütungsordnungen liegen.

Für die Diakonie stellt diese Entwicklung eine besondere Herausforderung dar, da alle „Werke“ der Kirche kirchenrechtlich als Wesensäußerungen der Kirche gelten. Das Vorhandensein von Betriebsräten ist in diesen Strukturen selbstverständliche Praxis. Die Frage, inwieweit diese ausgegliederten Strukturen Mitglieder im Diakonischen Werk und damit der verfassten Kirche sind, ist aber bis heute sowohl auf der Ebene der Betriebe wie der Diakonischen Werke umstritten und bedarf einer Klärung. Vielfach sind diese ausgegründeten Betriebsteile (bspw. Leiharbeitsgesellschaften und sonstige Servicegesellschaften der diakonischen Sozialbetriebe) zu einhundert Prozent Töchter des Mutter-DW und gewöhnlich ist die Geschäftsführung beider Bereiche (personal-)identisch, d.h. die Geschäftsführung des diakonischen Sozialbetriebes ist in Personalunion gleichzeitig Geschäftsführung der ausgegründeten Servicegesellschaft(en). Über welche kirchenrechtliche Konstruktion hier eine Zugehörigkeit zur Diakonie und damit zur verfassten Kirche bestritten werden kann, ist auch bei den von uns befragten Kirchenjuristen eine ungeklärte Frage. Die derzeit gängige Praxis der Anwendung des "Dritten Weges" reflektiert sich auch in der – zurückhaltend formuliert – herausfordernden Unterscheidung von sog. „verkündigungs-nahen“ und „verkündigungsfernen“ Diensten. Gerade so, als sei eine Protestantin, die in Küche oder Wäscherei arbeitet, zwar getauft, dem „Priestertum aller Gläubigen“ aber fern. Sollte die Kirche an dieser Differenzierung festhalten bzw. diese verfestigen, dann nähert sie sich der Auffassung der Arbeitsgerichte an, die bei Kündigungen in weltlichen Tendenzbetrieben schon seit längerem die Auffassung vertreten, dass die Loyalitätspflicht der

Mitarbeiter danach zu beurteilen sei, wie nah der oder die jeweilige Mitarbeiter/in mit der Verwirklichung der Tendenz befasst ist; konkret bedeutet das: ein Hausmeister hat mit der Verwirklichung der Tendenz im Betrieb weniger zu tun als ein/e Sozialarbeiter/in oder die Geschäftsführung. Mit der Unterscheidung von verkündigungsnahen und verkündigungsfernen Diensten scheint sich die Kirche diese Auffassung zu eigen gemacht zu haben. Nur müsste man diese Differenzierung dann auch in den diakonischen Sozialbetrieben anwenden und auch hier das „Priestertum aller Gläubigen“ neu definieren und sich dazu durchringen zu entscheiden, wer Priester ist und wer nicht (also: der Tendenzverwirklichung näher und ferner steht). Eine solche Entscheidung würde aber die arbeitsrechtlichen Besonderheiten des "Dritten Weges" theologisch ins Absurde bringen.

- Die Nutzung von Leiharbeit gehört ebenfalls zu den üblichen Praktiken in der Sozialbranche, ist aber – so die Aussagen der Mitarbeitervertretungen - im Unterschied zu Ausgliederungen mit Blick auf ersetzende Leiharbeit keine flächendeckende Praxis. Die Nutzung von Leiharbeit zur Abdeckung von Spitzen u.ä. gehört dagegen wie in anderen Branchen auch zur gängigen Praxis im Sozialsektor. Die vergleichsweise geringe Nutzung ersetzender Leiharbeit ist u. a. auf die Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zurück zu führen, die die Vorteile dieser Form der Nutzung einschränkt. Eine empirische Bestimmung des Umfangs, in dem Leiharbeit genutzt wird, scheitert im Übrigen bislang daran, dass sich der Verband Diakonischer Dienstgeber in Deutschland und das Diakonische Werk der EKD weder auf einen einheitlichen Fragebogen noch auf die Vorgehensweise der Datenerhebung verständigen konnten. Feststellen lässt sich nach unseren Untersuchungsergebnissen, dass ersetzende Leiharbeit flächendeckend nicht nachweisbar ist. Allerdings lässt sich feststellen, dass einzelne Arbeitgeber in allen Diakonischen Werken eigene diakonische Leiharbeitsfirmen betreiben und dass diakonische Leiharbeit vorkommt, je größer der Sozialbetrieb ist. Wenn Leiharbeit nur von wenigen „schwarzen Schafen“ betrieben wird, wie von diakonischer Seite immer behauptet wird, dann sind „schwarze Schafe“ in allen Diakonischen Werken anzutreffen.
- Die gängige Praxis von Tarifvergleichen anhand der Tabellen liefert keine hinreichenden Informationen über die tatsächlichen Einkommensverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Vergleich, der alle notwendigen Variablen, wie beispielsweise Sonderregelungen, Urlaub, Wochenarbeitszeit, betriebliche Zusatzversorgung etc. umfasst, ist aufwändig und setzt die Verfügbarkeit der notwendigen Daten voraus. Festgestellt werden

muss, dass in den letzten Jahren Absenkungen bei allen materiellen Tatbeständen – nicht nur in der Diakonie – erfolgt sind, die erhebliche Einkommenseinbußen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Folge haben. Haustarife und Tarife mit Niedriglohnanbietern sind hierbei gar nicht berücksichtigt. Dass sich auch in der Praxis der AVR-Absenkungen die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten geltend machen und nicht die normativen Anforderungen des "Dritten Weges" das Betriebshandeln bestimmen, ist offensichtlich.

- Der TVöD hat sich als Flächentarif im Sozialsektor nicht etablieren können. Dennoch organisiert er einen relevanten Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sozialsektor. Die Notwendigkeit eines Flächentarifvertrages zeigt sich schon bei oberflächlicher Betrachtung der Refinanzierung sozialer Dienste, denn bei steigendem Kostendruck und gleichzeitigem Fachkraftmangel muss es auch den Sozialbetrieben ein Anliegen sein, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vergütungen zahlen zu können, die für diese attraktiv sind. Insofern ist der immer wieder zu hörende Verweis der Diakonie darauf, dass im Sozialsektor ein Flächentarif nicht existiere, ein Argument dafür, ihn zu schaffen. Denn objektiv betrachtet müsste es das gemeinsame Ziel der im Sozialsektor tätigen Verbände und Sozialunternehmen sein, einen solchen Branchentarif zu etablieren, um der Konkurrenz um möglichst niedrige Personalkosten entgegen wirken zu können. In dieser Situation erweist sich die gesteigerte Affirmation und normative Aufladung des "Dritten Weges" als Sonderweg der Kirchen geradezu als kontraproduktiv. Anstatt auf Einheitlichkeit der Tarifbedingungen zu dringen und hierfür zu werben, praktiziert die Diakonie das Gegenteil: Die zunehmende Partikularisierung der Tarifstrukturen. Die inzwischen zu beobachtenden Versuche, den "Dritten Weg" als „tariffähig“ anerkennen zu lassen und damit eine Allgemeinverbindlichkeit möglich zu machen, sind ebenfalls nicht Ziel führend. Sieht man einmal davon ab, dass die Gewerkschaften einen solchen Schritt unter keinen Umständen akzeptieren können, weil damit eine Praxis, in der die Verbandsleitung der Einrichtungen, die die Arbeitgeber sind, die Bedingungen und Formen beschließt, in denen die Arbeitnehmer über ihre Löhne verhandeln (eben in Arbeitsrechtlichen Kommissionen) und ihnen fundamentale Rechte wie das Streikrecht vorenthält, als tarifpolitische Normalität legitimiert und damit die Grundlagen des Tarifsystems als solches in Frage stellt, bildet der "Dritte Weg" selbst gar kein Tarifgefüge, in dem durchsetzungsfähige Koalitionen der Arbeitnehmer mit denen der Arbeitgeber eine Vergütung regeln. Im Dritten Weg handelt es sich um eine Kollektivregelung, die der einzelvertraglichen Inbezugnahme bedarf, ein

Tatbestand – auch das zeigen die Ergebnisse dieser Studie – der dazu genutzt wird, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern individualisierende Sonderregelungen aufzubürden.

- Die von uns durchgeführten Untersuchungen zeigen, dass sich der "Dritte Weg" nicht nur in einer Phase der inneren Erosion befindet, sondern auch aktiv als Geschäfts- und Wettbewerbsstrategie genutzt wird, um sich gegenüber sozialwirtschaftlichen Konkurrenten durchzusetzen. Hier eröffnen sich durch Ausgründungen verschiedenster Form, durch die Möglichkeit der Anwendung unterschiedlicher AVR, der Nutzung von flexiblen Zulieferstrukturen und einer Fülle von Sonderregelungen Möglichkeiten einer Wettbewerbspraxis, die innerhalb tarifvertraglicher Regelungen nicht möglich wären. Hinzu kommt die schwache Rolle der Mitarbeitervertretungen, die strukturell im "Dritten Weg" angelegt ist und sich bei zunehmenden Arbeitskonflikten verschärfend auswirkt, sowie die geringe gewerkschaftliche Organisation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der unübersehbare Genderaspekt bei der Nutzung von sozialer Dienstleistungsarbeit erfährt hier eine weitere Verstärkung mit Blick auf die Flexibilitätsbedürfnisse der unter Kostendruck stehenden Sozialunternehmen. Unsere Analysen zeigen, dass es im "Dritten Weg" keine gesicherten Schranken der Flexibilisierung gibt, sondern im Gegenteil dieser ein Arsenal weiterer Flexibilisierungsstrategien eröffnet, die die Diakonie zu einem im Wettbewerb sich nicht nur behauptenden, sondern wachsenden Sozialwirtschaftsanbieter machen.
- Die gegenwärtig in der Diakonie diskutierte notwendige Stärkung der Strukturen der Mitarbeitervertretung zeigt, dass die Praxis des "Dritten Weges" nie als eine Auseinandersetzung zwischen streitenden Parteien auf Augenhöhe gedacht und konzeptionell ausgestaltet war. Diese Notwendigkeit ergibt sich ja auch nicht, wenn man theologisch davon ausgeht, dass in den sozialen Diensten das missionarische Wirken in der Nachfolge Christi die Praxis der dort tätigen Akteure bestimmt. Insofern sind die gegenwärtigen Diskussionen das Eingeständnis, dass die neue Gestalt der Sozialwirtschaft Konflikte produziert, die andere (Arbeitnehmer strukturell stärkende) Bedingungen der Streitaustragung erfordern, als diese in der Figur des "Dritten Weges" wesensmäßig angelegt sind. Alle Mitarbeitervertretungen bestätigen den Tatbestand, dass mit dem Entstehen einer wettbewerblichen Sozialwirtschaft die Auseinandersetzungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die *Interessendivergenz von Parteien* widerspiegeln und eben nicht die *Interessenidentität von Partnern* darstellen.

- Der Verweis auf den Tatbestand, dass Kirche und Diakonie zusammen gehören und deshalb der "Dritte Weg" notwendigerweise angewandt werden muss, weil ansonsten die Kirche nachhaltigen Schaden davon tragen würde, ist ebenfalls wenig plausibel. In anderen europäischen Staaten existieren die dort tätigen Diakonischen Werke und Caritasverbände als christliche Sozialwerke ohne arbeitsrechtliche Sonderstellung und nehmen dies – so zum Beispiel in Österreich – überhaupt nicht als Defizit wahr. Im Gegenteil: man wundert sich über die komplizierten Prozesse, die dies tarifpolitisch in Deutschland auslöst und das dortige Insistieren auf dem "Dritten Weg" aus angeblichen kirchenpolitischen Notwendigkeiten heraus.

- Die im Kirchenrecht verankerte Drohung, Einrichtungen, die sich nicht an die AVR halten, aus dem Diakonischen Werk auszuschließen, könnte auch die Option beinhalten, das DW nur für soziale Dienste und Einrichtungen zu öffnen, die unmittelbar kirchliche Interessen transportieren. Eine solche Verkirchlichung der vorhandenen diakonischen sozialen Dienste würde aber dem zunehmend europäisierten und privatisierten Sozialmarkt als Sonderweg gegenüberstehen und die bisherige Strategie der Diakonie, zunehmend Aufgaben zu übernehmen, die die öffentliche Hand privatisieren will, konterkarieren. Ein solcher Weg würde eine Schwächung der Diakonie als sozialen Dienstleistungsanbieter bedeuten und die Frage nach der Zukunft kirchlicher Wohlfahrtsverbände aufwerfen. Eine realistische Option stellt die Verkirchlichung der diakonischen Einrichtungen angesichts europäischen Wettbewerbsrechts und der europäischen Dienstleistungsrichtlinie nicht dar. Inwieweit durch ideologischen Druck Ausgründungen und Sonderwege innerhalb des "Dritten Weges" korrigiert und wieder zurückgefahren werden und auf diesem Wege einheitlichere Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden, ist angesichts der bislang gegenteiligen Praxis unwahrscheinlich.

- Das Fazit dieser Studie lässt sich dahin gehend zusammen fassen, dass der "Dritte Weg" als "gelebte Dienstgemeinschaft" in der Praxis faktisch obsolet ist. Er folgt in der sozialunternehmerischen Wirklichkeit den Gesetzmäßigkeiten der gesamten Sozialbranche und die ist von den herrschenden Refinanzierungsbedingungen bestimmt und nicht von Glaubens- bzw. Wertebesonderheiten. Große Teile der Mitarbeitervertretungen der Diakonie fordern deshalb den Übergang zu Tarifverhandlungen und einen Tarifvertrag Soziales als Bremse der herrschenden Konkurrenzbedingungen. Insofern wäre ein Tarifvertrag Soziales unter Einschluss der Anerkennung gewerkschaftlicher Rechte nicht nur ein Gewinn für die Ar-

beitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Diakonie, sondern auch für die Stellung der Diakonie als sozialer Dienstleistungsanbieter in einem durch Kostenkonkurrenz bestimmten Markt, der machtvolle und durchsetzungsfähige Strukturen der Interessenvertretung mehr als erforderlich macht.

7. Forschungsperspektiven

Die Ergebnisse der hier vorgelegten explorativen Studie zeigen die dramatischen Veränderungen, die in den letzten Jahren im Bereich der diakonischen Sozialwirtschaft festgestellt werden können. Sie zeigen, dass die Praxis der Ausgliederung weit fortgeschritten ist und die normativen Koordinaten eines kirchlichen Sozialverbandes zu zerstören droht. Dabei war es im Rahmen der vorliegenden Studie nicht möglich, eine repräsentative Erhebung des Umfangs von Ausgliederungen und der Nutzung von Leiharbeit durchzuführen. Dies liegt u.a. daran, dass es dem Diakonischen Werk der EKD nicht gelungen ist, eine derartige Umfrage eigenständig durchzuführen, weil der Verband der Diakonischen Dienstgeber in Deutschland diese mit Verweis auf eklatante Mängel bei der Fragebogenkonstruktion nicht unterstützt hat. Eine durch den VdDD selbstständig durchgeführte Erhebung ist bislang nicht publiziert worden, weist aber nach Aussage von Diakonievertretern selbst eine Verzerrung der Stichprobe auf. Inwieweit die von Vertretern des DW der EKD angekündigte Zusammenführung beider Untersuchungen durch ein externes wissenschaftliches Institut zu produktiven Ergebnissen führt, muss abgewartet werden.

Die Ergebnisse dieser Studie geben ungeachtet dieses Tatbestands eine Fülle von Hinweisen auf Praktiken, die in nahezu allen landeskirchlichen Diakonischen Werken eklatante Verstöße gegen die selbst gesetzten Prinzipien des Dritten Wegs verdeutlichen. Es wäre wünschenswert, wenn in breiterem Umfang, als dies im Rahmen der vorliegenden explorativen Studie geschehen konnte, auch die Geschäftsführungen der einzelnen Diakonischen Träger und Einrichtungen einer repräsentativen Befragung zustimmen würden. Gegenwärtig hat nicht nur der Spitzenverband erhebliche Probleme, aussagefähige Daten bei seinen Mitgliedern zu erheben; viele Geschäftsführungen weigern sich, ihre Strukturen transparent zu machen, obwohl sie normativ gleichzeitig behaupten, in den Koordinaten des Dritten Wegs zu handeln.

Es wäre in einem weiteren Schritt notwendig, auf der Ebene der Sozialbetriebe selbst Untersuchungen durchzuführen, inwieweit sich die normativen Postulate des Dritten Wegs dort überhaupt in der sozialwirtschaftlichen Praxis geltend machen. Auf welchen Ebenen und mittels welcher Instrumente erfüllt sich die Verheißung einer Dienstgemeinschaft in der Praxis von Krankenhäusern, Altenheimen und Pflegestationen. Vorliegende Studien, die allerdings nicht die Konkretisierung von Inhalten des Dritten Wegs überprüfen, zeigen, dass mit Blick

auf Variablen wie Arbeitszeitgestaltung, Burn-Out, Taktung, Handlungsspielräume etc. eine Unterscheidung sozialwirtschaftlicher Organisationen nicht vorgenommen werden kann.

Die Ergebnisse unserer explorativen Studie sollen zum Dialog anregen. Es wäre wünschenswert, wenn dieser Dialog auf der Basis von empirischen Fakten und nicht ideologischen Konzepten geführt würde. Die gegenwärtigen Auseinandersetzungen zwischen ver.di und der Diakonie zeigen, dass ideologische Verhärtungen für die Gestaltung der Zukunft der Sozialwirtschaft wenig Ziel führend sind. Die Sozialwirtschaft bedarf mit Blick auf ihre Personal- und Organisationspolitik einer ordnungspolitischen Korrektur – und die Verbände täten gut daran, hierfür die vorliegenden Fakten zur Kenntnis zu nehmen.

Anhang

I. Ergebnisse einer Befragung von Mitarbeitervertretungen zu Ausgliederung und Leiharbeit

II. Lohndumping in der Diakonie? Zur Bezahlung der Mitarbeitenden. Ergebnisse einer Umfrage

III. Beispiel: Arbeitsvertrag

IV. Hermann Lührs: Mitarbeitervertretung und Betriebsrat im Vergleich - Unterschiede zwischen Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz

V. Korrekturen im Abschlussbericht

I. Ergebnisse einer Befragung von Mitarbeitervertretungen zu Ausgliederung und Leiharbeit⁵³

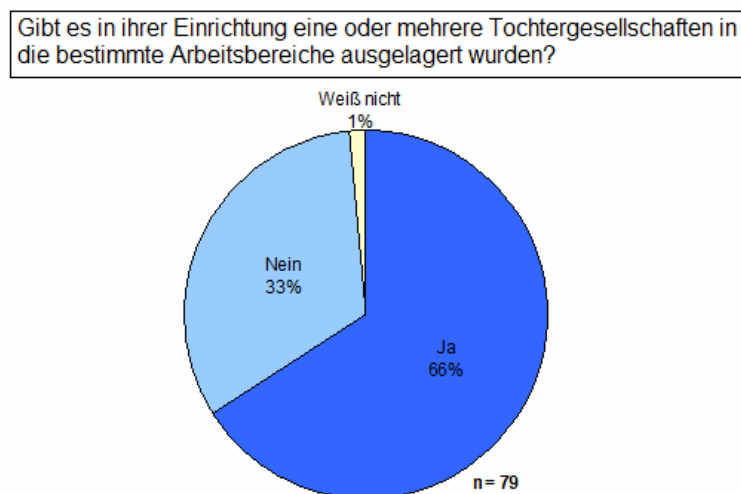


Abbildung 1

Die Befragten repräsentieren 299 Einrichtungen (n=48) mit 15885 Mitarbeitern (n=36). Die am häufigsten ausgegliederten Arbeitsbereiche waren (n=44; Mehrfachnennungen möglich):

1.	Reinigung	31
2.	Küche; Catering	21
3.	Hauswirtschaft	16
4.	Leiharbeitsunternehmen	13
5.	Verwaltung / EDV	5
6.	Fahr-/Hol- und Bringendienste	5
7.	Altenhilfe (ambulant u. stationär)	5
8.	Hausmeister	4

⁵³ Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf den Antworten von 299 Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen der Diakonie mit 15.885 Beschäftigten einer bundesweiten schriftlichen Befragung, die im Zeitraum Aug. 2001 bis Feb. 2012 durchgeführt wurde. Die Befragung erhebt die Sicht der Mitarbeitervertretungen auf die betriebliche Realität. Die zunächst beabsichtigte Parallelbefragung der Geschäftsführungsebene war wegen zu geringer Beteiligung nicht umsetzbar. Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen somit ausschnitthaft Entwicklungen in der diakonischen Sozialwirtschaft anhand der Wahrnehmung betrieblicher Interessenvertretungen. Die Studie ersetzt keine Gesamt- bzw. Repräsentativerhebung. Sie liefert jedoch als explorative Untersuchung Hinweise auf Umfang und Verbreitung von Praxen der Ausgliederung und Leiharbeit, die auch in den qualitativen Interviews bestätigt wurden. Die Ergebnisse verdeutlichen auch die Notwendigkeit einer umfassenden Repräsentativerhebung. Diese ist zwar auch von der Synode der EKD im Nov. 2011 gefordert worden, scheitert aber bislang an Interessengegensätzen zwischen dem DW EKD als Spitzenverband der Diakonie und dem VdDD als Arbeitgeberverband in der Diakonie.

Lediglich 18% der Beschäftigten der ausgelagerten Arbeitsbereiche sind noch in der Einrichtung angestellt. 82% der Mitarbeiter sind in den Servicegesellschaften angestellt. Die Anzahl der Mitarbeiter, die noch in der Einrichtung angestellt sind obwohl sie in den Servicegesellschaften arbeiten, beläuft sich auf 52 (n=5).

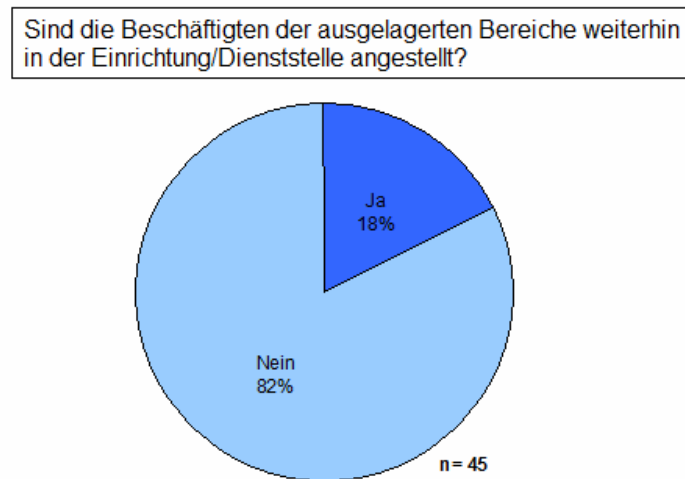


Abbildung 2

Neben der üblichen Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH, geben 20 Befragte an, dass bei ihnen ausgegründete Betriebe auch in Form einer GmbH agieren. Außerdem gibt jeweils ein Befragter an, dass bei ihm ausgegründete Betriebe in Form eines eingetragenen Vereins, einer Zwillingsgesellschaft oder eines Kooperationsbetriebes vorhanden sind (n=23).

Gibt es neben der gGmbH-Form noch andere Rechtsformen in denen ausgegründete Betriebe agieren?

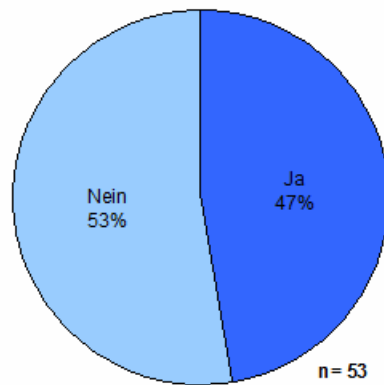


Abbildung 3

Sind die Servicegesellschaften mehrheitlich im Besitz der Muttergesellschaft ihrer Einrichtung?

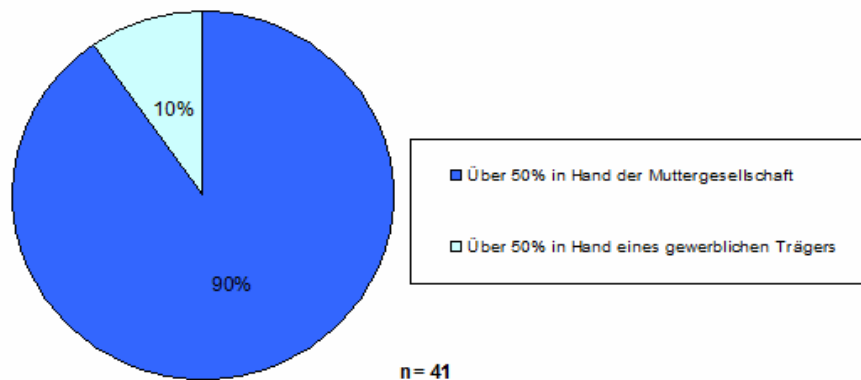


Abbildung 4

Lediglich 10% der Befragten gab an, dass die ausgegründeten Servicegesellschaften nicht mehrheitlich in Hand der Muttergesellschaft liegen. Die gewerblichen Träger, die daraufhin als Mehrheitsgesellschafter benannt wurden sind: Agaplesion gAG, Holding Pflgediakonie Hamburg West/Südholstein, Alexianerbrüder, Sgnlab, Gegenbauer, 100% Heimstiftung und 49% bei verschiedenen Kompetenzpartnern bzw. Branchen-Fachfirmen (n=6).

Gibt es in den Servicegesellschaften eine Interessenvertretung der Mitarbeiter?

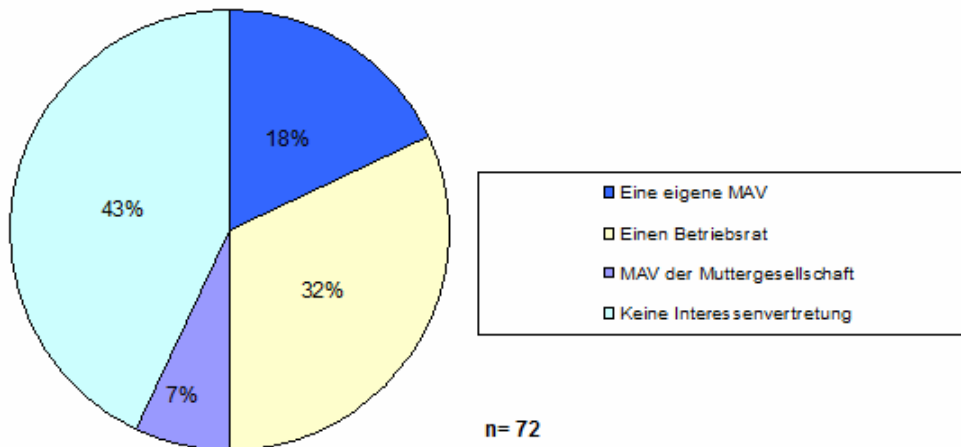


Abbildung 5

Die Frage danach, welche AVR oder Tarifverträge in den ausgegründeten Betrieben wirksam ist, beantworteten die Befragten (n=49; Mehrfachnennung möglich) wie folgt:

1.	TV Gebäudereinigung	11
2.	Haustarif	10
3.	TV für Zeitarbeitnehmer/ Leiharbeiter	7
4.	AVR	6
5.	NGG	5
6.	KTD	5
7.	AVR regional	3
8.	kein TV	5
9.	HOGA	4
10.	KDAVO	2

Abbildung 6

Außerdem wurden Privatvertrag, TVöD, AMP, Arbeitsverträge auf dem ersten Weg und Einzelarbeitsverträge genannt.

53% der Befragten (n=34) gaben an, dass in ihrer Einrichtung zurzeit nicht über neue Ausgründungen nachgedacht wird, 9% geben sogar an, dass eher über eine Rückführung der ausgelagerten Arbeitsbereiche in den Stammbetrieb nachgedacht wird.

Wenn es jedoch die Überlegung gibt, weitere Arbeitsbereiche auszugründen, betrifft das vor allem den Bereich Küche und die Essensversorgung mit 4 Nennungen sowie mit jeweils einer Nennung: Altenheim, Ambulanzen, Dialog-Center, Handwerker, Haustechnik, Hauswirtschaft, integrative Arbeitsplätze, Leistungsabrechnung, "gemeinsamer Betrieb" mit EABW u. EAGG, MA der Personalservice GmbH sollen in die EAGG kommen, Pforte, Reinigung, Servicekräfte in einer Servicegesellschaft, Telefonzentrale und die Gründung einer gemeinsamen Servicegesellschaft für bisher einzelne ausgelagerte Arbeitsbereiche mit den Aufgaben: Reinigung, IT, Verleihfirma, Büroservice, Fahrbereitschaft, Aufgaben außerhalb der eigenen Einrichtung (n=16, Mehrfachnennung möglich).

Wenn es in der Einrichtung ausgegliederte Personalservicegesellschaften oder Leiharbeitsgesellschaften gibt, die Arbeitnehmerüberlassung betreiben, betrifft das folgende Berufsgruppen (n=26, Mehrfachnennung möglich):

1. Pflege	10
2. alle Berufsgruppen	6
3. Küche	4
4. Reinigung	4
5. IT-Technik	3

Abbildung 7

Außerdem wurden Personalabteilung, Ärzte, Therapeuten, Bürobereich, Servicekräfte, Fachkräfte, Verwaltung, Nichtfachkräfte, ZA Personalservice GmbH, Schreibdienst, Betriebshandwerker, WfbM-Produktionshelfer, Wäsche, Hauswirtschaft, Hausmeister und Fahrdienst jeweils einmal genannt.

Diese Personalservicegesellschaften beschäftigten 1544 Mitarbeiter (n=15). In diesen Gesellschaften finden folgende Arbeitsvertragsbedingungen Anwendung (n=16, Mehrfachnennung möglich):

1. TV Zeitarbeit	8
2. AVR	3
3. einzelvertragliche Regelungen	2

Abbildung 8

Wenn die tariflichen Bedingungen in den Servicegesellschaften von den Bedingungen in der Einrichtung abweichen tun sie dies hauptsächlich in diesen Bereichen (n=34, Mehrfachnennung möglich):

1. Grundvergütung	21
2. Urlaub	17
3. Zulagen	13
4. Arbeitszeit	8
5. Altersversorgung	5
6. alle Bereiche	5
7. Überstunden	4
8. Jahressonderzahlungen	4

Abbildung 9

Außerdem wurde jeweils einmal ein ganz anderes Tarifwerk, Krankengeldzuschuss, andere Eingruppierungsmerkmale, AVR Wü, AVR, Gaststätten und geringfügig Beschäftigte genannt.

Begründet wurden die Ausgründungen gegenüber den Mitarbeitern vor allem mit (n=50, Mehrfachnennung möglich):

1. Kostenersparnis	21
2. Wirtschaftlichkeit	8
3. Kostendruck von Seiten der Kostenträger	6
4. Personal kann besser eingesetzt werden	5
5. Finanzielle Gründe	3
6. Inklusion/ Integration für behinderte Beschäftigte auf den 1. Arbeitsmarkt	3
7. Profit	2
8. Steuerliche Gründe	2

Abbildung 10

Zusätzlich gab es die Begründungen: Übernahme durch Pflegediakonie, Fusion mit neuen Tochtergesellschaften, logistische Gründe, hygienische Gründe, fehlende Kompetenz, umlagefinanzierte ZVK, Risikominimierung, flexibleres Wirtschaften, mehr Eigenverantwortlichkeit, bessere Möglichkeiten zur Betriebsübernahme, AVR DW EKD sind diakonischer, weil niedriger als die AVR Wü, Erhalt der Arbeitsplätze, Platzierung am Markt außerhalb der Diakonie, "Insourcing", tarifliche Gründe, mit der Zeit gehen, Wettbewerbsvorteile, Marktorientierung, Konzentration auf das Kerngeschäft, Eröffnung und Marktetablierung erleichtern und Arbeitsentlastung.

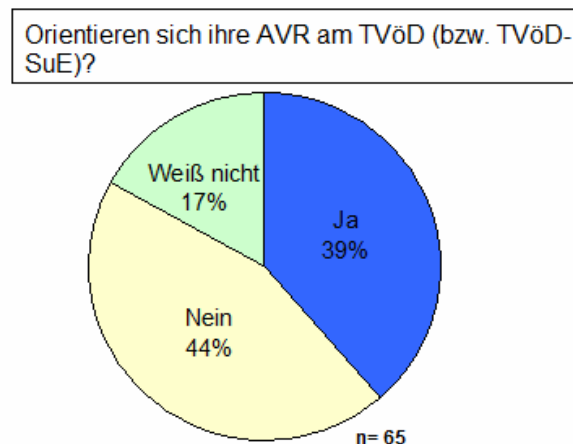


Abbildung 11

Welche Abweichungen gibt es, falls sich die AVR nicht am TVöD orientieren (n=22, Mehrfachnennungen möglich)?

1.	Eingruppierungssystematik	9
2.	Entgelttabellen	8
3.	Wochenarbeitszeit	5
4.	AVR DWBO	5
5.	AVR DW EKD	3
6.	Höhergruppierung	3
7.	Zulagen	3
8.	Überstunden	2

Abbildung 12

Mit einer Nennung wurden Übergangsregelungen und Besitzstandswahrung genannt: sind schlechter geregelt, insgesamt schlechter und KTD hat eine andere Grundstruktur genannt.

Ist die Mitarbeit in der ARK und bei den MAV-Vereinbarungen in Ihrer Einrichtung möglich?

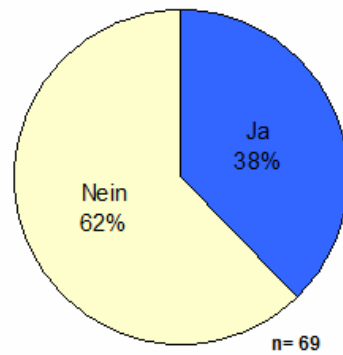
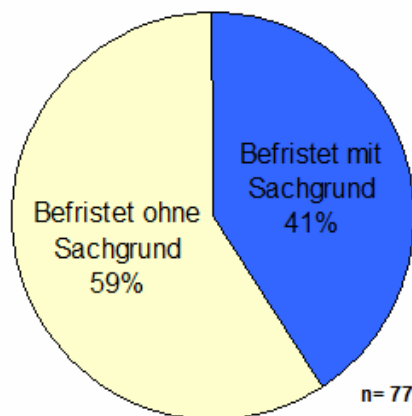


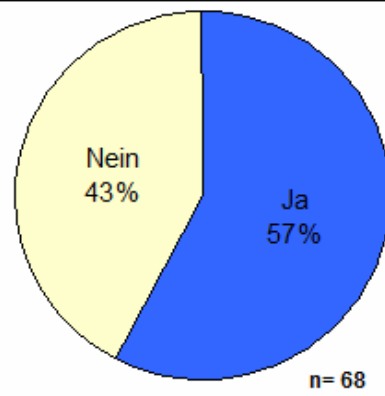
Abbildung 13

In 67% der Fälle in denen eine Mitarbeit der Gewerkschaft nicht akzeptiert wird, beruft man sich auf allgemeine kirchenrechtliche Begründungen. Lediglich 33% der Befragten geben an, dass die Mitarbeit der Gewerkschaften unerwünscht sei (n=45).

Anteil der mit/ohne Sachgrund befristeten Mitarbeiter



Wird in Ihrer Einrichtung grundsätzlich befristet
eingestellt?



II. Lohndumping in der Diakonie? Zur Bezahlung der Mitarbeitenden. Ergebnisse einer Umfrage

Das Diakonische Werk Württemberg hat eine Umfrage unter seinen Mitgliedern in Württemberg durchgeführt. 52 Träger, die 88 Prozent der Mitarbeitenden repräsentieren, haben sich an der Umfrage beteiligt. (S. 1)

Mitarbeitende bei Trägern diakonischer Arbeit

Diese Service-GmbHs und die Leiharbeitsfirmen werden in der Öffentlichkeit auch als diakonische Unternehmen angesehen, was sie eigentlich nicht sind. Wenn wir trotzdem all die Mitarbeitenden zusammenzählen, dann kommen wir zu folgendem Ergebnis:

- 40.000 Mitarbeitende sind in der Württembergischen Diakonie in diakonischer Trägerschaft oder von ausgegründeten GmbHs beschäftigt.
- 37.500 Mitarbeitende – also 94 Prozent – sind nach kirchlich-diakonischem Arbeitsrecht angestellt.
- 424 Mitarbeitende – also ein Prozent – sind Leiharbeitende, die im Regelfall nach dem Prinzip Equalpay bezahlt sind.
- 2.000 Mitarbeitende – also 5 Prozent – sind in Service-GmbHs beschäftigt, bei denen in 90 Prozent der Fälle nach einem Tarif bezahlt wird, der sich an einen mit einer DGB-Gewerkschaft ausgehandelten Tarifvertrag anlehnt. (S. 2)

In demselben Infoblatt äußert sich Thilo Rentschler, Vorsitzender der Kommission für Unternehmensfragen und Tarifpolitik im Diakonischen Werk Württemberg, zum Thema: „Service GmbHs – muss das sein?“

- Herr Rentschler, warum gibt es Service-GmbHs?
Viele Unternehmen von Kommunen und Einrichtungen der öffentlichen Hand haben sich in den vergangenen Jahren von ihren Regie-, Hilfs- und Nebenbetrieben komplett getrennt. Einrichtungen der Württembergischen Diakonie haben dieses klassische Outsourcing nicht in gleicher Weise betrieben wie die freie Wirtschaft und viele öffentliche Träger. Stattdessen haben sie diese Aufgaben eigenen diakonienahen Servicegesellschaften übertragen.
- Warum werden diese Aufgaben an Service-GmbHs übertragen?
Die Service-GmbHs bleiben als ‚Tochterfirmen‘ in enger Vernetzung mit der diakonischen Einrichtung. Damit ist für das diakonische Unternehmen die Organisation, Mitarbeitersituation und die Arbeitsrechtsregelung in den Servicebereichen transparent. Ebenso sind gesicherte und faire Vertragsbeziehungen zwischen Dienstleistern und Kernbetrieb möglich. Es können dort auch Mitarbeitende angestellt werden, die sonst wenig Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Bis zu 2.000 Arbeitsplätze konnten so bei Servicegesellschaften von diakonischen Trägern eingerichtet werden.
- Warum werden sie nicht nach kirchlich-diakonischem Arbeitsrecht bezahlt?
Offiziell ist bei Verhandlungen über Pflegesätze die kirchliche Tarifbindung zu berücksichtigen. Doch die Erfahrungen zeigen: Die vollständige Anerkennung der höheren Kosten durch kirchliche Tarifbindung können oft nicht refinanziert werden. Es gibt für Mitarbeitende im Bereich von Reinigung, Küchen etc. extra Tarifverträge, die mit Gewerkschaften ausgehandelt wurden. Viele Konkurrenten der Diakonie wenden diesen an und können damit ihre Leistungen deutlich günstiger anbieten. Deshalb haben diakonische Träger nur drei Möglichkeiten, wenn sie auf dem Markt konkurrenzfähig sein und nicht dauerhaft rote Zahlen schreiben wollen:
 - Sie müssen höhere Pflegesätze aushandeln, was derzeit angesichts der desolaten öffentlichen Haushaltslage fast nicht möglich ist.
 - Sie gründen eigene Service-GmbHs, in denen etwas günstigere Branchentarifverträge ange-

wandt werden und können so die Arbeitssituation der Mitarbeitenden positiv beeinflussen.

- Sie kaufen diese Leistungen von privaten Firmen ein. Sie haben dann aber keinen Einfluss mehr auf die Gestaltung des Arbeitsbereichs. (S. 2)

Quelle: „Ihr gutes Recht“. Infoblatt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Württembergischen Diakonie. Ausgabe Frühjahr 2011.

III. Beispiel Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

zwischen der XXX GmbH (im Folgenden Gesellschaft genannt)

und

NN

Präambel

Die Gesellschaft ist dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. In der Erfüllung dieses Auftrages ist sie Teil der Diakonie als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche und Mitglied des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e.V.

§ 1 Eintrittsdatum

Frau N tritt am 01.01.2007 als Altenpflegerin in den Dienst der Gesellschaft. Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen zum Ende eines Kalendertages gekündigt werden.

§ 2 Arbeitszeit / Dienort

Die Arbeitszeit beträgt 75% und damit 30,0 Stunden pro Woche. Frau N kann in sämtlichen Betriebsstätten des Arbeitgebers eingesetzt und in diesen beschäftigt werden.

§ 3 Vergütung

Als Vergütung für die Tätigkeit erhält Frau N ein monatliches Bruttogehalt von

Euro 1.481,25

In Worten: Eintausendvierhunderteinundachzig Euro zahlbar jeweils zum Monatsende.

Es ist mit Frau N vereinbart, über das Gehalt Stillschweigen zu bewahren. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf ein Konto eines inländischen Kreditinstituts. Die im Rahmen der Tätigkeit geleisteten und nicht schriftlich angeordneten Mehrarbeits- und Überstunden sind mit dem Gehalt nach § 3 abgegolten. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht ausdrücklich nicht.

§ 4 Erfolgsbeteiligung

In Abhängigkeit des Geschäftsergebnisses der Gesellschaft kann nach Maßgabe der Geschäftsführung eine Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter erfolgen. Die Höhe dieser Erfolgsbeteiligung beträgt bis zu 50% des vereinbarten monatlichen Entgeltes. Bei dieser Leistung handelt es sich ausdrücklich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrmaliger Zahlung kein Rechtsanspruch besteht.

§ 5 Urlaub

Frau N hat kalenderjährlich einen Anspruch auf 26 Urlaubstage (5-Tage-Woche). Bei einer abweichenden Anzahl von Arbeitstagen pro Woche ist der Anspruch umzurechnen. Dabei wird kaufmännisch gerundet.

Als Urlaubstage zählen alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage, der gesetzlichen Feiertage und der arbeitsfreien Sonnabende. Im Jahr des Eintritts und Austritts bei der Gesellschaft wird anteiliger Jahresurlaub gewährt. Dabei finden nur volle Monate der Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung.

Die zeitliche Lage des Erholungsurlaubes wird im Rahmen der für jedes Jahr neu getroffenen Urlaubsvereinbarung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange festgelegt. Persönliche Terminwünsche werden berücksichtigt, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen.

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Für die Übertragung von Urlaub in das Folgejahr gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.

Ein Anspruch auf Abgeltung des Urlaubes besteht nur, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

§ 6 Zusätzliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber beteiligt sich am Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung für den Mitarbeiter. Die durch den Arbeitgeber zu übernehmenden Leistungen sind auf maximal 2% der monatlichen Vergütung aus § 3 begrenzt.

§ 7 Arbeitsunfähigkeit

Bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen. Lohnfortzahlungen über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus werden nicht gewährt. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 8 Schadenersatz

Soweit Herr (sic.!) N aufgrund gesetzlicher Vorschriften von Dritten Ersatz eines Schaden beanspruchen kann, der ihm durch Krankheit, Unfall oder Invalidität entstanden ist, gilt als vereinbart, dass der Anspruch insoweit im Augenblick der Entstehung auf die Gesellschaft übergeht, als sie dem Entschädigungsberechtigten nach dem Vorstehenden Leistungen gewährt.

§ 9 Verpflichtungen

Herr (sic.!) N verpflichtet sich seinen Dienst gewissenhaft zu erfüllen. Er hat sich so zu verhalten, wie es von Mitarbeiter/innen im kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird.

Frau N verpflichtet sich, alle während der Dauer dieses Vertrags entstehenden Aufzeichnungen über geschäftliche Angelegenheiten bei ihrem Ausscheiden vollständig herauszugeben und über alle ihr während ihres Anstellungsverhältnisses bei der Gesellschaft zur Kenntnis gelangten Geschäftsgeheim-

nissen unbedingtes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Geschenke und Belohnungen in Bezug auf dienstliche Tätigkeit darf Frau N ausdrücklich nicht entgegennehmen.

§ 10 Nebentätigkeiten

Frau N wird ihre ganze Arbeitskraft und alle ihre Kenntnisse in den Dienst der Gesellschaft stellen. Sie darf anderweitig ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung der Gesellschaft weder für eigene noch für fremde Rechnung einer auf Gewinn gerichteten Tätigkeit nachgehen.

Veröffentlichungen und Vorträge über das Tätigkeitsgebiet der Gesellschaft sind ohne Genehmigung der Gesellschaft nicht gestattet.

§ 11 Zeitzuschläge

Es werden folgende Zeitzuschläge gewährt:

1. Für Nacharbeit (sic.!) im Sinne des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung wird ein Zuschlag von € 1,28 brutto pro Stunde gewährt.

§ 12 Beendigung des Dienstverhältnisses / Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01.01.2007 in Kraft. Es gilt beiderseitig die gesetzliche Kündigungsfrist.

Das Anstellungsverhältnis mit Frau N endet, soweit eine Auflösung oder Aufhebung nicht aus irgendwelchen anderen Gründen bereits früher erfolgt ist, spätestens aber, sobald Frau N Anspruch auf ungekürzte Leistungen des zuständigen Rentenversicherungsträgers hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 13 Nebenabreden / Gerichtsstand

Dieser Vertrag unterliegt keiner tariflichen Bindung.

Zusätze und Abänderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Nebenabreden in anderer Form sind unwirksam. Die Gesellschaft behält sich vor, Frau N im Rahmen des Unternehmens auch eine andere, ihrer Vorbildung und ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen, wenn dies aus geschäftlichen bzw. betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Frau N verpflichtet sich, arbeitsmedizinische Untersuchungen auf Weisung der Gesellschaft und auf Grund gesetzlicher Bestimmungen und Verordnungen durchführen zu lassen.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird dadurch die Gültigkeit des übrigen Vertragsinhaltes nicht berührt.

Gerichtsstand für alle sich aus diesem Anstellungsverhältnis ergebenden Streitigkeiten ist Flensburg.

IV: Mitarbeitervertretung und Betriebsrat im Vergleich - Unterschiede zwischen Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz ⁵⁴

Dr. Hermann Lührs

Zusammenfassung

Größe und Ausstattung von MAV und BR: In Einrichtungen ab 50 Beschäftigten ist die Zahl der MAV-Mitglieder regelmäßig kleiner als die Zahl von BR-Mitgliedern. Die MAV verfügt ab 200 Beschäftigten über weniger Freistellungen als ein BR. Die MAV hat einen geringeren Anspruch an Schulungen und Fortbildungen als der BR.

Mitbestimmung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten: Das Mitbestimmungsspektrum der MAV in organisatorischen Angelegenheiten ist in 12 von 24 Regelungsbereichen dem des BR gleich. In den anderen Bereichen hat die MAV regelmäßig weniger Rechte als der BR, insbesondere bei wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Durchsetzung von Rechten und Verhandlungsposition bei Konflikten: Der MAV ist der Weg zum staatlichen Arbeitsgericht versperrt. Das Kirchengericht hat keine Zwangsmittel, seine Entscheidung gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen. Bei Konflikten über Regelungen in Sachfragen ist die Verhandlungsposition der MAV aufgrund der fehlenden Einigungsstelle, die das BetrVG vorsieht, gegenüber der des BR schwächer.

Unternehmensmitbestimmung: Im kirchlichen Bereich gibt es keine Unternehmensmitbestimmung analog zum Drittelbeteiligungsgesetz oder dem Mitbestimmungsgesetz. Der MAV mangelt es daher an Handlungsoptionen, über die ein BR diesbezüglich verfügt.

Rolle der Gewerkschaften: Die Gewerkschaften sind unter dem MVG kein Teil der Betriebsverfassung und haben keine verankerten betrieblichen Rechte. Die Unterstützungsmöglichkeiten der MAV durch Gewerkschaften sind dadurch im Verhältnis zum BR geringer.

Beteiligungsrechte bei Kündigungen: Durch das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht der MAV ist ihre Stellung formal stärker als das Anhörungsrecht des BR. Bezogen auf die faktische Wirkung des Widerspruchs des BR bei Kündigungen ist dessen Votum gewichtiger.

⁵⁴ Dem Vergleich liegen das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) i.d.F. vom 15.01. 2010 und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i.d.F. vom 29.07.2009 zugrunde. Bezug genommen wird außerdem auf die Untersuchung von Baumann-Czichon, Bernhard / Gathmann, Mira: Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich BetrVG – MVG/EKD – MAVO. Berlin 2006.

Größe und Ausstattung von MAV und BR

Die Größe der betrieblichen Interessenvertretung hängt nach BetrVG und nach MVG von der Zahl der Beschäftigten des Betriebes bzw. der Einrichtung ab. Ab 5 Beschäftigte haben Mitarbeitervertretung (MAV) und Betriebsrat (BR) ein Mitglied. Zwischen 15 und 20 Beschäftigten hat die MAV drei Mitglieder, der BR eines. Ab einer Zahl von 20 Beschäftigten hat die MAV gleich viele Mitglieder. Ab 50 Beschäftigte ist die Zahl regelmäßig kleiner. Bei einer Beschäftigtenzahl ab 1000 hat die MAV zwischen zwei und sechs Mitglieder weniger als der BR.⁵⁵

Die Freistellung von MAV- und BR-Mitgliedern für ihre Aufgaben richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten und unterscheidet sich wie folgt: Bei 151 Beschäftigten hat die MAV 0,5 Freistellungen, der BR keine. Bei 201 Beschäftigten hat die MAV 0,5 Freistellungen, der BR 1,0. Bei 501 Beschäftigten hat die MAV 1,0 Freistellungen, der BR 2,0. Ab dieser Beschäftigtenzahl hat die MAV durchgängig zwischen 0,5 und 1,5 Freistellungen weniger als der BR.⁵⁶

Für die Qualifikation und Schulung der Aufgaben als Interessenvertretung sieht das MVG für jedes MAV-Mitglied in einer regulären Amtszeit von vier Jahren insgesamt längstens vier Wochen für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen vor (MVG §19). Das BetrVG sieht bei gleicher Amtszeit Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen für jedes Mitglied von drei Wochen für allgemeine BR-Arbeit vor (BetrVG § 37 Abs. 6) und zusätzlich dazu für jedes Mitglied weitere Fortbildungsmaßnahmen ohne Zeitbegrenzung soweit sie bezogen auf die betrieblichen Verhältnisse notwendig sind.⁵⁷

Mitbestimmung in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz sehen drei Formen von Beteiligungsrechten vor: Informationsrechte, Beratungsrechte, Mitbestimmungsrechte. Das stärkste Beteiligungsrecht sind die Mitbestimmungsrechte.

Bei organisatorischen Angelegenheiten lassen sich die Mitbestimmungsrechte der MAV und des BR 24 Regelungsbereichen zuordnen.⁵⁸ In zwölf dieser Bereiche übt die MAV ebenso wie der BR gleichermaßen Mitbestimmungsrechte aus. Dazu zählen Fragen der Ordnung des Betriebes, Lage der Arbeitszeit, Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen, Einführung neuer Arbeitsmethoden und weitere. In zwei der 24 Bereiche hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht, der BR hingegen nicht. Diese sind Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und die Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die MitarbeiterInnen. In sieben der 24 Bereiche hat die MAV keine Mitbestimmungsrechte, wohl aber der BR. Diese sind: Veränderungen der betrieblichen Arbeitszeit; Zeit/Ort u. Art der Auszahlung des Gehaltes; Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen; Zahlung von Prämien; betriebliches Vorschlagswesen; Gruppenarbeit; Ausbildung von Azubis. Insgesamt verfügt die MAV damit auf der

⁵⁵ Übersicht bei Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 26.

⁵⁶ Tabellarische Übersicht bei Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 30.

⁵⁷ Vergl. detailliert Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 30ff.

⁵⁸ Siehe Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 45f

Ebene der organisatorischen Angelegenheiten über ein geringeres Spektrum an Mitbestimmungsrechten als der BR.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten schreibt das BetrVG die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in allen Unternehmen vor, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen. Im MVG ist die Bildung eines entsprechenden Ausschusses nur in Einrichtungen der Diakonie möglich, nicht in Einrichtungen der verfassten Kirchen. Die Mindestbeschäftigtenzahl ist 150. Die Rechte des Wirtschaftsausschusses und des BR im Hinblick auf den Wirtschaftsausschuss sind im BetrVG detailliert gelistet (§§ 106 ff). Im MVG sind sie als "Unterrichtung der MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten" geringer spezifiziert (§22 i.V.m §34). Der Wirtschaftsausschuss nach BetrVG hat mindestens einmal im Monat zusammenzutreten, nach MVG mindestens einmal im Jahr. In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat die MAV weniger Rechte und eingeschränktere Handlungsmöglichkeiten als der BR.

Durchsetzung von Rechten und Verhandlungsposition bei Konflikten

Für die Durchsetzung von Rechten und bei Rechtsverletzungen der betrieblichen Interessenvertretung kann der BR nach BetrVG die staatlichen Arbeitsgerichte anrufen. Die Gerichte können Bußgelder gegen den Arbeitgeber verhängen und die Zahlung mit Zwangsmitteln durchsetzen. Die MAV kann bei Rechtsverletzungen das Kirchengerecht der EKD anrufen, nicht jedoch die staatlichen Gerichte. Das Kirchengerecht kann keine Sanktionen gegen den Arbeitgeber verhängen. Es hat keine Zwangsmittel, seine Entscheidung durchsetzen. Über die Beachtung einer Entscheidung des Kirchengerichtes entscheidet der kirchliche Arbeitgeber selbst. Der Rechtsschutz der MAV ist dadurch eingeschränkt.

Das BetrVG sieht die Bildung einer betrieblichen Einigungsstelle vor. Die Einigungsstelle besteht aus gleich vielen Vertretern der Betriebsparteien und einem externen Vorsitzenden. Die Einigungsstelle kann im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen Leitung und BR auch in der Sache eigene Entscheidungen treffen. Das ermöglicht dem BR z.B. bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen oder bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eigene Vorstellungen durchzusetzen, die im zweiseitigen Verhältnis nicht vereinbart werden könnten. Das MVG kennt keine Instanz dieser Art. Bei der Verhandlung von Dienstvereinbarungen kann die MAV daher im Fall von Nichteinigung von keiner zweiten Handlungs- und Entscheidungsebene Gebrauch machen. In besonderen Krisensituationen kommt dies am Beispiel von Sozialplänen besonders zum Tragen. Nach BetrVG kann der BR den Abschluss eines Sozialplanes erzwingen, die MAV ist auf die Einigung mit dem Arbeitgeber angewiesen.⁵⁹

Verweigert die MAV ihre Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, so kann der Arbeitgeber die fehlende Zustimmung durch das zuständige Kirchengerecht ersetzen lassen. Anders als die Einigungsstelle, die in der Sachfrage eigene Regelungen beschließen kann, ist das Kirchengerecht an den Antrag des Arbeitgebers gebunden. Es kann über den Antrag nur positiv oder negativ beschlie-

⁵⁹ Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 19 u. 24.

ßen und keine davon abweichende Regelung treffen. Das Kirchengericht nach MVG bildet daher wegen seiner auf Rechtsfragen begrenzten Prüfung kein Äquivalent zur Einigungsstelle nach BetrVG.⁶⁰

Die MAV ist bei der Durchsetzung von Rechten im Fall ihrer Verletzung auf die Bereitschaft des Arbeitgebers angewiesen, Entscheidungen des Kirchengerichtes zu akzeptieren. Bei Konflikten über Regelungen in Sachfragen ist die Verhandlungsposition der MAV aufgrund der fehlenden Einigungsstelle gegenüber der des BR schwächer.

Unternehmensmitbestimmung

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigte, die die Form einer Kapitalgesellschaft haben, fallen unter das Drittelbeteiligungsgesetz. Dessen Regelungen waren bis 2004 im BetrVG verankert. Das Aufsichtsgremium solcher Unternehmen muss zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen. Sie werden von den Beschäftigten des Unternehmens gewählt. Häufig sind Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auch BR-Mitglieder. Der BR kann die Abberufung eines Arbeitnehmervertreters einleiten. In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten besteht der Aufsichtsrat gem. Mitbestimmungsgesetz zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern, darunter eine festgelegte Zahl von Vertretern der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Die Parallele von betrieblicher Interessenvertretung und Unternehmensmitbestimmung erweitert die praktischen Handlungsoptionen des BR auch im Verhältnis zur Unternehmensleitung.⁶¹

Die Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen der Diakonie bzw. des Caritasverbandes sind von der Geltung des Drittelbeteiligungsgesetzes und der Mitbestimmungsgesetze ausgenommen. Kirchliche Äquivalente existieren nicht. Das MVG und die sonstigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsbestimmungen sehen keine Unternehmensmitbestimmung analog zum Drittelbeteiligungsgesetz, bzw Mitbestimmungsgesetz vor. Der MAV mangelt es daher an entsprechenden Handlungsoptionen.

Rolle der Gewerkschaften

Ein grundlegender Unterschied zwischen MVG und BetrVG betrifft die Rolle der Gewerkschaften. Nach dem BetrVG sind die Gewerkschaften integraler Bestandteil der Betriebsverfassung. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben Zugangs- und Beratungsrechte. Gewerkschaften können die Wahl eines BR veranlassen, Wahlvorschläge für die BR-Wahl (Listenwahl) machen und im Wahlvorstand vertreten sein. Gewerkschaften haben Teilnahmerechte an den Sitzungen des BR und können den BR durch Beauftragte beraten. Bei Verstößen des Arbeitgebers gegen das BetrVG können auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften arbeitsgerichtlich tätig werden (BetrVG §23). Gewerkschaften können die Einberufung von Betriebsversammlungen veranlassen und haben dort Teilnahme-

⁶⁰ S. auch Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 23ff

⁶¹ Vergl. z.B. Däubler, Wolfgang: Gewerkschaftsrechte im Betrieb. Nomos-Verlag 2010.

und Beratungsrechte (BetrVG §46). Gewerkschaften können durch Tarifvertrag Regelungen für erweiterte betriebliche Mitbestimmung durchsetzen.⁶²

Die Gewerkschaften sind unter dem MVG kein Teil der Betriebsverfassung. Sie haben im MVG keine verankerten betrieblichen Rechte. Das MVG verpflichtet die MAV und die Dienststellenleitung lediglich darauf zu achten, dass die individuelle Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt wird (MVG §31). Die Unterstützungsmöglichkeiten der MAV durch Gewerkschaften sind dadurch im Verhältnis zum BR geringer.⁶³

Bildung von MAV und BR

Das MVG schreibt vor, in Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten eine MAV zu bilden. Sofern keine MAV besteht, hat die Dienststellenleitung eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen (MVG § 7). Dadurch ist weitgehend sichergestellt, dass in jeder kirchlichen Einrichtung mit mindestens fünf Beschäftigten eine MAV existiert. Die Pflicht zur Bildung eines BR beschreibt das BetrVG nicht. Die Wahl eines BR kann jedoch widrigenfalls auch durch arbeitsgerichtliche Bestellung eines Wahlvorstandes eingeleitet werden (BetrVG §17).

Beteiligungsrechte bei Kündigungen

Bei ordentlichen Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat die MAV ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht (MVG §42): die Kündigung kann wirksam erst ausgesprochen werden, wenn die MAV der Kündigung zustimmt, oder das Kirchengericht die fehlende Zustimmung der MAV ersetzt hat. Die MAV darf die Zustimmung zur Kündigung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen einen Rechtsgrund verstößt. Sie hat für ihre Stellungnahme 14 Tage Zeit. Verlangt sie Erörterung, muss sie binnen 7 Tagen den Rechtsgrund nennen, aus dem sie die Zustimmung verweigert.⁶⁴ Kann die MAV keinen Rechtsgrund anführen, ist die Mitbestimmung erschöpft. Verweigert die MAV die Zustimmung zur Kündigung unter Verweis auf einen Rechtsgrund, so kann auf Antrag des Arbeitgebers das Kirchengericht die fehlende Zustimmung der MAV ersetzen. Bei außerordentlichen Kündigungen oder ordentlichen Kündigungen in der Probezeit hat die MAV ein Beratungsrecht (MVG § 46).

Der BR hat in allen Kündigungsfällen ein Anhörungsrecht (BetrVG §102), jedoch kein Mitbestimmungsrecht. Ein Mitbestimmungsrecht kann vereinbart werden (BetrVG §102 Abs. 6). Wird die Anhörung des BR nicht ordnungsgemäß durchgeführt, ist die Kündigung unwirksam. Widerspricht der BR der Kündigung, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Kündigung die Stellungnahme

⁶² Däubler, Wolfgang: Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten. Frankfurt 1974.

⁶³ S. auch Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 50ff.

⁶⁴ Die die Handlungsmöglichkeiten der MAV einengende Frist von 7 Tagen (MVG §38) wurde im Jahr 2010 neu in das MVG eingeführt. Vergl. zur vorherigen Situation Baumann-Czichon/Gathmann 2006: 42f.

des BR zuzusenden. Wird in diesem Fall eine Kündigungsschutzklage eingereicht, besteht eine Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitnehmers zu gleichen Bedingungen bis der Rechtsstreit abschließend entschieden ist.

Die MAV hat bei ordentlichen Kündigungen prima facie eine formal stärkere Stellung als der BR. Sie kann jedoch von ihrem Mitbestimmungsrecht nur Gebrauch machen, wenn die Kündigung gegen einen Rechtsgrund verstößt. Das Recht der MAV besteht damit in einer Rechtsprüfung. Die Rechtsprüfung durch die MAV wird durch die Rechtsprüfung des Kirchengerichtes vertieft. Dem Kirchengericht sitzt immer eine Person vor, die die Befähigung zum Richteramt nach dem staatlichen Richtergesetz hat.⁶⁵ Kommt das Kirchengericht zu dem Ergebnis, dass die Kündigung gegen keinen Rechtsgrund verstößt, so kann die Kündigung ausgesprochen werden. Die/der gekündigte Arbeitnehmer/in kann bei dem staatlichen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage einreichen.

Aus der Sicht der von der Kündigung betroffenen Person besteht der Unterschied zwischen MVG und BetrVG darin, dass sie, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, im Fall einer Kündigungsschutzklage zu gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt werden muss, bis der Rechtsstreit - ggf. auch über mehrere Instanzen hinweg - abschließend entschieden ist. Nach dem MVG besteht die Weiterbeschäftigung nur für die Dauer der Rechtsprüfung durch MAV und das Kirchengericht. Der Schutz unter dem MVG ist geringer als unter dem BetrVG.

Dem Widerspruch des BR im Anhörungsverfahren wird man daher bezogen auf seine Wirkung (Weiterbeschäftigung des Gekündigten bis zum Abschluss eines etwaigen Rechtsstreites über mehrere Instanzen) regelmäßig eine höhere Relevanz beimessen, als der Rechtsprüfung einer MAV, für die sie nur wenige Tage Zeit hat. Unter diesem Gesichtspunkt ist die faktische Stellung der MAV bei Kündigungen somit schwächer zu bewerten als die eines BR.

⁶⁵ Kirchengesetz der Synode der EKD über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kirchengerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland i.d.F. Nov. 2003.

V. Hinweis zu Korrekturen

In der Fassung des Abschlussberichts vom Juli 2012 wurden gegenüber der ersten Version vom Mai 2012 Korrekturen im Unterkapitel 3.4 Diakonisches Werk Schleswig-Holstein vorgenommen. Überarbeitet wurden die folgenden Passagen:

Alt: Nur in 70-80 Einrichtungen gibt es nach Angaben der AGMAV eine Mitarbeitervertretung; bei den übrigen Einrichtungen handelt es sich um kleinere Einrichtungen ohne MAV.

Neu: In ca. 90% der Einrichtungen ist laut AG-MAV eine Mitarbeitervertretung gebildet.

Alt: Zur Interpretation dieser Formulierung, die in die Neufassung der Satzung des DW Schleswig-Holstein von 2009 aufgenommen wurde (§5 Pflichten der Mitglieder), gab es einen längeren Rechtsstreit mit der AGMAV, den diese letztlich verloren hat. Geklärt werden sollte, ob die Vergleichbarkeit gegeben sein sollte in Bezug auf das materielle Ergebnis oder auf das Zustandekommen der Tarife, ob also die Interessenvertretung der Beschäftigten explizit in die Verhandlungen einbezogen werden muss oder nicht. Aus Sicht der MAV ist Letzteres faktisch der „Erste Weg“. „Arbeitsverträge frei Schnauze“, so die Einschätzung der AGMAV, aber seien in Schleswig-Holstein ohnehin weit verbreitet und seien insofern weitaus gefährlicher als Leiharbeit.

Neu: Zur Interpretation dieser Formulierung, die in die Neufassung der Satzung des DW Schleswig-Holstein von 2009 aufgenommen wurde (§5 Pflichten der Mitglieder), gab es einen längeren Rechtsstreit mit einer MAV, den diese letztlich verloren hat. Geklärt werden sollte, ob die Vergleichbarkeit gegeben sein sollte in Bezug auf das materielle Ergebnis oder auf das Zustandekommen der Tarife, ob also die Interessenvertretung der Beschäftigten explizit in die Verhandlungen einbezogen werden muss oder nicht. Aus Sicht der MAV ist Letzteres faktisch der „Erste Weg“. „Arbeitsverträge nach eigenem Ermessen“, so die Einschätzung der AG-MAV, aber seien in Schleswig-Holstein durchaus weit verbreitet und seien insofern weitaus gefährlicher als Leiharbeit.

Alt: So unterhält die Vorwerker Diakonie zwar formal noch eine kleine Leiharbeitsfirma (Fahrdienst), sie wird aber faktisch nicht mehr bedient: Mittlerweile fand ein Leitungswechsel statt, zudem stimmt die MAV Neueinstellungen nicht mehr zu.

Neu: So unterhält die Vorwerker Diakonie zwar formal noch eine kleine Leiharbeitsfirma (Fahrdienst), sie wird aber faktisch nicht mehr bedient: Die MAV würde einer dauerhaften Entleihung auch nicht mehr zustimmen.

Alt: Für die Arbeitgeber sei es daher leicht, ihnen „nach Gutsherrenart“ Arbeitsverträge mit Arbeitsbedingungen und Vergütungen zu diktieren, die weit unterhalb der AVR DW EKD oder der KTD (Verfasste Kirche) sind, weil sie nicht mit Widerstand rechnen müssen.

Neu: Für die Arbeitgeber sei es daher leicht, ihnen „nach Gutsherrenart“ Arbeitsverträge mit Arbeitsbedingungen und Vergütungen zu diktieren, die weit unterhalb der AVR DW EKD oder des KTD sind, weil sie nicht mit Widerstand rechnen müssen.

Alt: Für große wie auch für kleinere Einrichtungen sei es unproblematisch, Arbeitsverträge nach eigenem Belieben abzuschließen, die sich mehr oder weniger eng an die „gültigen“ Tarifwerke AVR EW EKD und KTC anlehnen. Auch „Notlagenvereinbarungen“, die den Mitarbeitern aufgezwungen werden, seien weit verbreitet.

Neu: Für große wie auch für kleinere Einrichtungen sei es unproblematisch, Arbeitsverträge nach eigenem Belieben abzuschließen, die sich mehr oder weniger eng an die „gültigen“ Tarifwerke AVR DW EKD und KTD anlehnen.

Alt: So schließt die Stiftung Diakoniewerk Kropp (ca. 600 Mitarbeitende) mit neu angestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge ab, die gegenüber den für die „alten“ Beschäftigten geltenden Arbeitsverträgen deutliche Verschlechterungen aufweisen (so werden Lohn- und Gehaltserhöhungen der letzten Jahre nicht mit übernommen).

Neu: So schließt die Stiftung Diakoniewerk Kropp (ca. 600 Mitarbeitende) in ihren Töchtergesellschaften (gGmbH's, ehemalige Kirchenkreiseinrichtungen der „Altenhilfe“) mit neu angestellten Mitarbeitern Arbeitsverträge ab, die die im „Mutterwerk“ geltenden AVR-Verträge sehr deutlich unterbieten (Lohn- und Gehaltserhöhungen der letzten Jahre wurden nicht berücksichtigt).

Zudem wurden folgende Änderungen in der Fassung des vorliegenden Abschlussberichts gegenüber der Version vom Juli 2012 vorgenommen:

Die in Kapitel 4.4.1 Ausgründungen: Servicegesellschaften und Leiharbeit abgebildeten Grafik „Die Unternehmensstruktur der edia.con“ zum ersten Beispiel, die Abbildung zur „Struktur der DO Diakonie Ostthüringen“ zum zweiten Beispiel und die Grafik „Diakonie Westthüringen gem. GmbH“ zum dritten Beispiel wurden jeweils durch Textteile, die die Beteiligungsstruktur und Organisationsstruktur einer Diakonie beinhalten, ersetzt.

Im Anhang wurde die Abbildung zu den Tarifen in der Diakonie aus Gründen des Copyrights entfernt. Ergänzt wurde der Anhang um einen Beitrag von Hermann Lührs zum Vergleich von Betriebsverfassungsgesetz und Mitarbeitervertretungsgesetz.