

Bernd Molzberger, Rechtsanwalt, Trier

Sonja Dominikowski, Bonn *

Ist der Abschluss eines „Tarifvertrages für Soziale Dienste“ – aus Sicht der Caritas – sinnvoll?

Vor sieben Jahren wurde im Kampf gegen Lohndumping in der Pflege diese Branche in das Arbeitnehmerentendegesetz aufgenommen, um so die Festsetzung von Mindestlöhnen zu ermöglichen. Nach wie vor ist das Problem aber nicht zufriedenstellend gelöst, so dass weitere Lösungswege derzeit diskutiert werden. Der Beitrag befasst sich mit der Möglichkeit eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages und der Frage, ob ein solcher sinnvoll ist.

Lohndumping privater, renditeorientierter Anbieter in der Pflegebranche und dort insbesondere in der Altenhilfe ist und bleibt ein aktuelles Thema. Da die kirchlichen Einrichtungen weit mehr als 50 % der Beschäftigten in dieser Branche stellen, ist es angezeigt, darüber nachzudenken, wie gegen Billiglöhne vorgegangen werden kann: zum einen aus Fürsorge für nicht bei caritativen Einrichtungen Beschäftigte, zum anderen aber auch aus wettbewerblichen Erwägungen. Zudem hat sich die Gewerkschaft ver.di dieses Themas angenommen und die Wohlfahrtsverbände der Caritas und Diakonie aufgefordert, Lohndumping „auszubremsen“. Die Verhandlungen über Tarifverträge in Caritas und Diakonie könnten auf der Grundlage geltender kirchlicher Regelungen sofort beginnen. Mit einer Allgemeinverbindlicherklärung, die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erfolgte, könnte die weitere Erosion tariflicher und arbeitsrechtlicher Regelungen aufgehalten werden.

Gesetzliche Grundlage hierfür ist § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG), wonach der Tarifvertrag entweder in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat (Nr. 1) oder eine erforderliche Absicherung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung (Nr. 2) darstellt. Will sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht auf die schwierige Feststellung des unbestimmten Rechtsbegriffs „wirtschaftlicher

* Bernd Molzberger ist Geschäftsführer der cusanus trägergesellschaft trier mbH (ctt) in Trier sowie Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) in Bonn. Sonja Dominikowski ist Referentin für Arbeits- und Tarifrecht bei der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) in Bonn.

Fehlentwicklungen“ verlassen, so wird es sich auf das quantitative Element der überwiegenden Bedeutung (Nr. 1) stützen. Im regionalen oder landesweiten Bezug war vor dem Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes 2014 die Orientierungsgröße, wenn tarifgebundene Arbeitgeber mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigen. Jetzt können nach der Gesetzesbegründung sämtliche Arbeitsverhältnisse zur quantitativen Ermittlung herangezogen werden, selbst diejenigen, die nur die wesentlichen Regelungsbereiche des Tarifvertrages übernehmen. Nicht ausreichend soll indes sein, wenn nur die Entgeltgestaltung und/oder die Höhe des Entgeltes im Arbeitsvertrag übernommen werden¹. Die kirchlichen Rechtsträger in der Caritas sind nicht formal tarifgebunden. Rein zahlenmäßig beschäftigen sie gemeinsam mit der Diakonie regional bezogen zumeist über 50 % der in Pflegeberufen Tätigen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission in der Caritas orientiert sich inhaltlich zwar aufgrund der faktischen Mehrheitsverhältnisse, zumal Dienstnehmerinteressen von verbandlicher Seite durch die Wahlordnung auch auf der Dienstgeberbank vertreten werden, weitgehend an den Tarifabschlüssen des öffentlichen Dienstes und ihren Regelungsbereichen. Sie definiert sich aber außerhalb des Tarifsystems im Dritten Weg.

Fraglich ist deshalb, ob eine Allgemeinverbindlicherklärung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht aus grundlegenden Überlegungen verhindert werden sollte. Das gilt nicht nur aus aktuellem Anlass für den Regelungsbereich des Tarifvertragsgesetzes, sondern auch für die Festlegung von Arbeitsbedingungen auf den anderen beiden Wegen entweder nach §§ 7, 7a oder §§ 10 ff. Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) per Rechtsverordnung. Nach §§ 10 ff. AEntG kann auf Vorschlag der Dienstgeber oder Dienstnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 12 AEntG durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung erlassen werden, die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche bestimmt.

Im juristischen Schrifttum wird die Einflussnahme und Beteiligung der Vertreter aus der Arbeitsrechtlichen Kommission nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz wie auch bei der Mindestlohngesetzgebung unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung des Arbeitsrechtsregelungsrechts als kollektivem Arbeitsrecht der Kirchen mit den tarifvertraglichen Regelungen diskutiert: Es sei der Macht der Rechtsstatsachen geschuldet, da die überwiegende Zahl der in der Pflege Beschäftigten bei kirchlichen Rechtsträgern beschäftigt sind. Der Respekt des Gesetzgebers vor den paritätisch besetzten Kommissionen im Dritten Weg lasse die Wertung zu, dass es sich um verfassungskonforme Regelungen im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV i. V. m. Art. 140 GG handelt, und damit das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht tangiert sei².

Der Pflegebereich gehört zum Kernbestand der Regelungsmaterie der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Neben der Ärzteschaft sollen die Pflegenden in den Krankenhäusern und Senioreneinrichtungen, ambulanten Diensten etc. die Botschafter, Vorbilder und Träger des Sendungsauftrages der Kirchen in den gesellschaftlichen Raum hinein sein.

Legt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Art der Tätigkeit Qualifikationen der Arbeitnehmer fest oder verordnet u. U. Nichtdiskriminierungsbestimmungen, so wird den Arbeitsrechtlichen Kommissionen Gestaltungsmacht entzogen und werden Regelungskompetenzen beschnitten oder ausgehöhlt. Diese Entwicklung obgleich im profan wirtschaftlichen

Zusammenhang als Arbeitnehmerschutzgesetzgebung durchaus begrüßenswert bedeutet für das kirchliche Arbeitsrecht einen bedauerlichen Rückschritt und ist insbesondere auch für die Legitimität des Dritten Weges eine Gefahr. Der profan wirtschaftliche Teil der Arbeitsbedingungen ist letztlich nicht strikt vom kirchlich ideellen Bereich zu trennen³. Die besondere Bedeutung der caritativen Arbeit in der Pflege sollte auch bei der Bestimmung und Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bis hin zur (Mindest)Vergütung eine wesentliche Rolle spielen. Zur Bewahrung der Glaubwürdigkeit des Dritten Weges bedarf es daher einer Rückbindung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen an Art. 7 Abs. 1 S. 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Es gilt die Aufforderung, die eigene Gestaltungsmacht bei der Schaffung grundordnungsgemäßer Arbeitsbedingungen auszufüllen.

Dies ist umso mehr angezeigt, als in der jüngsten Vergangenheit sowohl das Bundesarbeitsgericht als auch das Bundsverfassungsgericht das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und damit den Dritten Weg ausdrücklich bestätigt und gestärkt haben. Danach werden die Arbeitsvertragsbedingungen für die Caritas in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt. Passende Lösungen für die AVR der Caritas müssen also hier erarbeitet und verhandelt werden. Das gilt auch und gerade für den Kernbereich der Pflege.

Positiv an den Überlegungen zu einem Sozialtarif ist und bleibt die Absicht, den Tarif nach unten abzusichern, die Pflegeberufe zu stärken und insgesamt die Refinanzierung zu verbessern. Zusätzlich zu den bereits genannten Punkten ist kritisch zu hinterfragen, ob sich das Niveau eines Sozialtarifes tatsächlich an der Höhe der AVR orientieren wird oder ob nicht durch Haustarife die Flächenwirkung eines möglichen Sozialtarifes ausgehebelt werden würde. Während die angestrebten Ziele konsensfähig sind, ist zweifelhaft, ob diese auf die seitens der Gewerkschaften propagierte Weise erreicht werden können.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Lohndumping renditeorientierter privater Träger inakzeptabel ist und nicht zum dauerhaften Unternehmenserfolg führt. Die Beteiligung von Caritas und Diakonie an einer neuen Wettbewerbsordnung auf dem Arbeitsmarkt wäre jedoch zum einen nicht zielführend und würde sich zum anderen jedenfalls mittelfristig in Widerspruch zu dem verfassungsrechtlich garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht setzen, welches in Form des gefestigten Dritten Weges mit seinen Arbeitsrechtlichen Kommissionen Ausdruck gefunden hat. Denn mit der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen oder staatlichen Rechtsverordnungen würde in den Kernbestand der Regelungskompetenzen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen eingegriffen. Die Kirchen und die ihr zugeordneten Einrichtungen sollten von ihrem Selbstbestimmungsrecht und der damit einhergehenden Gestaltungsmacht Gebrauch machen, indem sie eigene Regelungen auch für den Bereich der Pflege schaffen.

1 ErfK/Franzen, TVG, § 5 Rdnr. 14.

2 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Auflage, München 2015, § 15 III Rdnr. 21 f., § 8 III 2 Rdnr. 18 ff.

3 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 7. Auflage, München 2015, § 15 II 2a, Rdnr. 7.