

„Das ist schlichter Kapitalismus“

Arbeitnehmervertreter werfen kirchlichen Wohlfahrtsverbänden Lohndrückerei vor / Diese verweisen auf den harten Wettbewerb

VON UNSEREM REDAKTEUR
RONNY GERT BÜRCKHOLDT

FREIBURG. Billiglöhne, Kapitalismus, wie bei Schlecker – Arbeitnehmervertreter kritisieren die Lohnpolitik von Caritas und Diakonie scharfen. Die Arbeitgeber weisen den Vorwurf entweder zurück oder verweisen auf den wirtschaftlichen Druck. Was den Streit kompliziert macht, ist die Tatsache, dass mehrere Tarifverträge nebeneinander gelten – und die Frage schwer zu beantworten ist, wann ein Lohn gerecht ist.

Günter Däggelmann sagt: „Was die Löhne bei der Caritas betrifft, so ist eine Spirale nach unten in Gang gekommen.“ Der Eitenheimer ist Vorsitzender jener Dachorganisation, die die Interessen der bundesweit 500 000 Beschäftigten der Caritas vertritt, sozusagen der oberste Betriebsrat. Er sagt, mancherorts herrschten Zustände wie unlängst bei Schlecker. Er bezieht sich auf den gescheiterten Versuch des Discounters, die Löhne seiner Beschäftigten zu drücken. Schlecker lagerte Mitarbeiter in eine Leiharbeitsfirma aus, die mit Schlecker verflochten war. Die Betroffenen wurden vor die Wahl gestellt: Job weg oder die gleiche Arbeit zu schlechteren Konditionen. Däggelmann sagt: „Bei Schlecker war zwar das Lohnniveau niedriger, aber im Prinzip macht die Caritas vielerorts das gleiche.“

Sein Vorwurf: Schätzungsweise 20 000 der 500 000 Mitarbeiter in Einrichtungen der Caritas sind in Service-GmbHs ausgelagert worden – vor allem in Nordrhein-Westfalen, aber auch andernorts. Die Service-GmbHs wenden andere Tarifverträge an, etwa jenen, den die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten mit dem Hotel- und Gaststättenverband Dehoga abgeschlossen hat. „Für zahlreiche Beschäftigte der Caritas bedeutet dies 15

Prozent weniger Lohn. Oft fällt auch die betriebliche Altersvorsorge weg – dann sind es 20 Prozent“, sagt Däggelmann. „In vielen Diözesen unternehmen die Bischöfe nichts dagegen.“ Betroffen seien vor allem Beschäftigte, die einfache Arbeit erledigen – etwa Wäsche waschen.

Rolf Lodde, der die Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas vertritt, sagt: „Die Zahl 20 000 kann ich nicht bestätigen. Es ist aber gar keine Frage, dass es so etwas gibt.“ Es sei das Bestreben der Caritas, dass alle Einrichtungen ihre Mitarbeiter auf Basis der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) entlohnen, die Arbeitgeber und -nehmer in der Kommission aushandeln. „Aber wir haben keine Mittel, dies zu erzwingen.“ Man darf sich die Caritas nicht wie ein Konzern vorstellen, in dem oben entschieden und unten ausgeführt wird. Die Caritas besteht wie ihr evangelisches Pendant, die Diakonie, aus vielen einzelnen Einrichtungen, die weitgehend selbstständig entscheiden. Es werde zwar diskutiert, ob man Einrichtungen, die davon abweichen, aus dem Caritasverband ausschließen könne. „Eine Lösung zeichnet sich aber nicht ab.“

Lodde verweist auf den wirtschaftlichen Druck, dem viele Einrichtungen und Träger der Caritas unterliegen. Private Firmen buhlten mit niedrigeren Löhnen um Aufträge des Staates – und dieser achte sehr auf den Preis. „Wenn zum Beispiel ein privater Konkurrent einen Auftrag der Arbeitsagentur nur bekommt, weil er niedrigere Löhne zahlt, dann sind bei der Caritas Arbeitsplätze in Gefahr.“ Einige Caritas-Einrichtungen wüssten sich nicht mehr anders zu helfen, als mit Lohnsenkungen zu reagieren – auch wenn das keinem bei der Caritas gefallen könne.

Auch bei der evangelischen Diakonie, hierzulande mit 435 000 Festangestellten wie die Caritas einer der größten Arbeitgeber, gibt es Kritik an der Lohnpolitik.

„Der Druck des Marktes wird an die Beschäftigten weitergegeben. Das ist schlichter Kapitalismus – wie in der Industrie. Die Vertreter der Diakonie können nicht gleichzeitig behaupten, die Guten zu sein“, sagt Wolfgang Lindenmaier, der die Arbeitnehmer der Diakonie in Württemberg vertritt. Wie bei der Caritas konkurrieren bei der Diakonie mehrere Tarifverträge. Einige Pflege- und Altenheime richten sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), andere nach regional gültigen AVR, wieder andere nach bundesweit gültigen AVR. Lindenmaier beschwert sich darüber, dass Hunderte Mitarbeiter der Diakonie in Württemberg nicht mehr nach dem regionalen, sondern dem bundesweiten AVR entlohnt würden. Dieser sehe in einigen Tarifgruppen zehn Prozent weniger Lohn bei gleicher Arbeit vor. Die Arbeitgeber halten diese Zahl für zu hoch gegriffen. Die Diakonie in Württemberg beschäftigt 45 000 Menschen. „Davon sind etwa 1800 von Auslagerungen betroffen“, sagt Lindenmaier – also jeder 25..

„Wir schneiden uns ins eigene Fleisch.“

Wolfgang Lindenmaier vertritt die Arbeitnehmer der Diakonie.

Eine weitere Methode, die Lindenmaier missfällt: „Mitarbeiter werden bei der Einrichtung A angestellt, arbeiten aber in der Einrichtung B, wo eigentlich höhere Löhne gezahlt werden müssten.“ „Daseinsvorsorge kostet Geld“, betont er. „Wenn wir aber dauerhaft beweisen, dass es immer billiger und billiger geht, dann sagt der Staat: Warum sollen wir mehr Geld für die Leistungen der Wohlfahrtsverbände ausgeben? Wir schneiden uns ins eigene Fleisch.“ Daniel Wenk, Vertre-

ter der Beschäftigten bei der Diakonie in Baden, sagt: „Unser Ziel ist, dass für alle Beschäftigten der Diakonie wieder der TVöD gilt.“

Johannes Stockmeier von der Diakonie hält dagegen: „Wir sind gegen Lohndumping und für die tarifgebundene Entlohnung der Beschäftigten. Wir können ja nicht Anwalt der Armen und gegen prekäre Beschäftigung sein und auf der anderen Seite diese Strukturen fördern.“ Indirekt räumt er aber Missstände ein: „Für Baden trifft die Kritik sicher nicht zu, in anderen Teilen der Republik sieht das da und dort anders aus.“ Stockmeier steht bis zum heutigen Samstag an der Spitze des diakonischen Werks Baden. Er wechselt nun auf den Chefposten der Diakonie der Evangelischen Kirche in Deutschland. Zur Kritik der Arbeitnehmervertreter sagt er: „Die Aussagen, wonach der TVöD das gelobte Land ist und danach kommt nur noch Wüste, ist unhaltbar. Der AVR garantiert einen gerechten Lohn.“

Das Problem der Kirchenmitarbeiter ist, dass sie ihrer Kritik kaum Taten folgen lassen können. Sie dürfen nicht streiken. Das Landesarbeitsgerichts Hamm entschied am Donnerstag: Streiks sind in kirchlichen Einrichtungen nicht generell unzulässig (Az: 8 Sa 788/10). Ein generelles Streikverbot sei unverhältnismäßig. Beschäftigte in Krankenhausküchen leisteten nicht unbedingt einen Dienst am Nächsten nach christlicher Überzeugung. Eine Entscheidung, ob Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen bessere Arbeitsbedingungen erkämpfen dürfen, wird wohl erst vor dem Bundesarbeitsgericht oder dem Bundesverfassungsgericht fallen. Bis dahin dürfte es nicht einfach sein, dem Rat von Daniel Wenk zu folgen, dem Vertreter der Beschäftigten der Diakonie in Baden: „Die Mitarbeiter müssen sich stärker dafür einsetzen, dass sich etwas in ihrem Sinne verändert.“