



## **Alles was Recht ist ...**

### **... muss nicht in jedem Fall fair sein und akzeptabel für eine Dienstgemeinschaft!**

Vieles hat sich geändert bei der Refinanzierung von Sozialleistungen. Bundesteilhabegesetz und Kinderbildungsgesetz machen es den Kostenträgern nicht leicht. Manche Belastungen werden kurzerhand auf die Beschäftigten abgewälzt. So hören die MAVen immer häufiger, dass es notwendig sei, die Dienstverträge den veränderten gesetzlichen Gegebenheiten anzupassen. Das hört sich vernünftig an, führt aber häufig zur Verschlechterung bei den Vertragsbedingungen. Aktuell sind das z.B. Konstrukte wie die Korridor- oder Plusverträge. In der Folge kommt es zu einer Häufung von prekären Arbeitsverhältnissen.

Normalarbeitsverhältnisse werden in vielen Einrichtungen von Kirche und Caritas zum Ausnahmefall. Doch was heißt „Normalarbeitsverhältnis“? Rechtsprechung und Sozialpolitik gehen bisher von den folgenden Merkmalen aus:

- dauerhafte Vollzeitbeschäftigung,
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- regelmäßige monatliche und existenzsichernde Vergütung,
- Möglichkeit zur kollektiven Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft,
- Identität von Arbeitsvertrag und tatsächlichem Beschäftigungsverhältnis und
- vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme (vor allem Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung).

Was aber bedeutet das für die Einrichtungen von Kirche und Caritas? Zur Beantwortung der Frage ist zusätzlich zu berücksichtigen, was „die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ im Art. 1 zur sogenannten „Dienstgemeinschaft“ vorgibt:

- Alle in einer Einrichtung Tätigen sind eine Gemeinschaft; das umfasst alle Kolleginnen und Kollegen – unabhängig davon, welche Art von Vertrag sie haben – aber auch die Vorgesetzten, die Leitung, die Dienstgebervertreter.
- Sie alle dienen gemeinsam dem Zweck der Einrichtung und damit auch dem kirchlichen Sendungsauftrag.

Solange in den kirchlichen Einrichtungen das Normalarbeitsverhältnis vorherrschend war oder gar als selbstverständlich galt, war gut einsehbar, dass jeder seine Arbeitsleistung im Rahmen der Dienstgemeinschaft erbringt. Die Verpflichtung aller Mitarbeitenden zur Loyalität gegenüber Kirche und Evangelium (Art. 4 Grundordnung) stand nie isoliert da. Ihr entspricht die Fürsorge und Loyalität des Dienstgebers gegenüber seinen Beschäftigten; in erster Linie zeigt sich diese in der strikten Anwendung der kollektiv ausgehandelten Tarife (AVR oder KAVO) und Dienstvereinbarungen zur Regelung der Vergütung und der übrigen Arbeitsbedingungen.

So verstanden leben gelungene Dienstgemeinschaften von einem fairen Geben und Nehmen, von gegenseitiger Verlässlichkeit. Im Mittelpunkt stehen die Menschen, seien es die Klienten oder die Mitarbeitenden. Niemand wird zum Mittel degradiert, das nur einem anderen (ökonomischen) Zweck dient. Weder die zahlungskräftigen „Kunden“ noch die möglichst kostengünstig zu nutzenden „Arbeitskräfte“ werden rein betriebswirtschaftlich verrechnet.

Seit einigen Jahren geraten diese Grundsätze in Gefahr. Mit der zunehmenden Gründung von neuen Gesellschaften (in gGmbH-Form) werden viele kleine Einrichtungen in unübersichtliche Sozialkonzerne überführt. Damit hat sich die Dienstgeberseite ein zusätzliches Instrumentarium geschaffen, um auf Änderungen der Refinanzierung flexibel zu reagieren. Die neue Flexibilität wird allerdings meist auf dem Rücken der Arbeitnehmer praktiziert: Mitbestimmungsrechte werden eingeschränkt. Das geschieht z.B. dadurch, dass ein Konzern mit etlichen Standorten zu einer Einrichtung umdefiniert wird; dadurch ist die Verschiebung an wechselnde Arbeitsorte nicht mehr mit mitbestimmungspflichtigen „Versetzen“ verbunden. Für die „Umsetzung“ innerhalb einer Einrichtung gibt es diese Mitbestimmungspflicht nicht.

Eine weitere Form der Flexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmer und zum ökonomischen Nutzen der Einrichtung sind die sogenannten Korridor- oder Plusverträge. Der flexible Beschäftigungsumfang soll sich jeweils am kurzfristigen Bedarf orientieren, ohne dass dazu Änderungskündigungen oder andere schwierige Arbeitsvertragsmanöver notwendig sind. Das unternehmerische Risiko, dass refinanzierter Arbeitsanfall und zur Verfügung stehende Arbeitsstunden nicht passgenau übereinstimmen, wird mir nichts dir nichts auf die Mitarbeitenden abgewälzt: Fallen z.B. in der Kita weniger Betreuungsstunden oder für die Sozialstation weniger Pflegeminuten an als üblich bzw. geplant, spüren das die Mitarbeiter durch Stundenverringerung direkt in ihrem Portmonee. Rechtlich sind die Verträge meist nicht zu beanstanden. Die Kolleginnen haben nur dann eine Möglichkeit sich zu wehren, wenn sie bereits einen Vertrag mit festem Beschäftigungsumfang haben: In diesem Fall sollten sie sich nicht gegen den eigenen Wunsch auf eine Änderung einlassen. Neueingestellte haben dann eine Chance, diese Art der Flexibilisierung zu verweigern, wenn die Fachkräfte knapp werden. Je mehr Korridor-Verweigerer es gibt, desto stärker wird die Position der einzelnen.

Vor fast vierzig Jahren wurde die Enzyklika „Über die menschliche Arbeit“ (*Laborem exercens*) veröffentlicht. Sie ist bis heute wegweisend für die Soziallehre der katholischen Kirche. Darin wird der Arbeit und der Würde der Arbeitnehmer ein Vorrang vor allen anderen betriebswirtschaftlichen Faktoren zugesprochen. Der Mensch und auch sein Zugang zu den Gütern der Erde, die für alle geschaffen sind, sollen im Mittelpunkt stehen. Die gerechte Bezahlung, die einen angemessenen und verlässlichen Lebensstil ermöglicht, wird daher – so die Enzyklika – zum „Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten sozio-ökonomischen Systems“ einer Gesellschaft. Korridorverträge garantieren kein entsprechend verlässliches Einkommen. Arbeit auf Abruf macht die arbeitenden Menschen zum bloßen Mittel, nicht zum Mittelpunkt.

Der Vorstand