Gerechter Lohn für hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen und Diensten

Positionierung

Diözesaner Ethikrat

im Caritasverband

für das Erzbistum

Paderborn e.V.

Erzbistum
Paderborn

Diözesaner Ethikrat
im Caritasverband für das
Erzbistum Paderborn e.V.
Am Stadelhof 15
33098 Paderborn
Telefon 05251 209-0
Telefax 05251 209-202
ethikrat@caritas-paderborn.de
www.caritas-paderborn.de

Verantwortlich:
Dr. Horst Luckhaupt, Vorsitzender des
Diözesanen Ethikrates;
Josef Lüttig, Diözesan-Caritasdirektor

Paderborn, September 2011

Die Positionierung zum „gerechten Lohn“ hat eine binnenkirchliche Perspektive und richtet sich gezielt an alle vom Erzbischof anerkannten kirchlichen Organisationen, Einrichtungen und Dienste im Erzbistum Paderborn.

Ziel ist es, die grundlegenden Aussagen der Katholischen Soziallehre zur Lohnfindung in Erinnerung zu rufen, um aktuelle und zukünftige Entwicklungen und Trends daran messen zu können.

Einleitung

---

1 Aktuelle Problemstellungen

„Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag der Kirche.“ In der jeweiligen Einrichtung selbst „muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß“ (Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst 1993, S. 8). Das Selbstverständnis kirchlicher Einrichtungen ist es, das den Grund für die spezifische Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abgibt. Orientierung bietet die katholische Soziallehre.

Die Kirche mit ihrem diakonischen Sendungsauftrag tritt vor allem gesellschaftlich in Erscheinung. Um ihre Aufgaben adäquat erfüllen zu können, müssen die kirchlichen Einrichtungen über die religiösen Motive hinaus sowohl wirtschaftliche als auch fachspezifische Kompetenzen berücksichtigen und in ihren Entscheidungsprozessen gegeneinander abwägen.

Durch eine in den letzten Jahrzehnten immer stärker um sich greifende Marktorientierung und Änderungen der Refinanzierungsbedingungen sozialer Leistungen haben sich die Rahmenbedingungen für kirchliche Einrichtungen massiv verändert.

Während in den letzten Jahrzehnten der Umfang der finanziellen Forderungen im Wesentlichen erfüllt wurde und zwischen freien und öffentlichen Trägern über eine solide Finanzierung ein Konsens gegeben war, wird dies aktuell infrage gestellt. Angesichts der Defizitlagen bei den öffentlichen Haushalten wird zunehmend

der Kostenaspekt bei der Leistungserbringung berücksichtigt und hat Eingang gefunden in die Sozialgesetzgebung (z. B. „Gesetz zur Einführung des diagnoseorientierten Fallpauschalensystems für Krankenhäuser“ vom 23. April 2002; Elftes Buch Sozialgesetzbuch „Soziale Pflegeversicherung“ vom 26. Mai 1994; Sozialraumbudgetierung in der Jugendhilfe; Vergabeverfahren für berufliche Weiterbildungsverfahren; Budgetierung in der Altenhilfe durch Pflegestufen).

Da öffentliche Zahlungen nicht in jedem Fall die tatsächlichen Kosten vollständig abdecken, besteht die Notwendigkeit, auch eigene Mittel einzusetzen. Bei dieser Konstellation wird daher auch für Privatpersonen das Kostenargument bei der Auswahl mehrerer Anbieter, sei es bei ambulanten Pflegediensten oder bei stationären Einrichtungen, immer ausschlaggebender. Für die Anbieter erwächst aus dieser Situation die ständige Notwendigkeit, sich mit den Kostenstrukturen in ihren Einrichtungen auseinanderzusetzen. Da soziale, pflegerische und medizinische Dienste von vornherein durch einen hohen Personeneinsatz geprägt sind, rücken zunehmend die Arbeitskosten in den Vordergrund. Und so zeichnet sich ab, dass Träger von Einrichtungen versuchen, Potenziale für eine Reduzierung zu erschließen.

Für katholische Institutionen ist eine ausschließliche Profitorientierung fragwürdig und in der Regel aus Gründen der Gemeinnützigkeit nicht zulässig. Dazu gehören neben einem massiven Personalabbau (mit der Folge einer Arbeitsverdichtung) die Reduzierung der individuellen Arbeitsvolumen mit der Tendenz zur unfreiwilligen Teilzeit, Lohndumping durch die Auslagerung von Funktionen (Outsourcing) oder aber die Absenkung des Lohnniveaus. Auch wenn gegenwärtig bei bestehenden Arbeitsverhältnissen eine reale Absenkung des individuellen Einkommens nicht zu erwarten ist, zeichnen sich dennoch Tendenzen ab, die zu einer Verringerung der Einkommenshöhe beitragen. Dazu gehört u. a. das Verlassen der Dienstgemeinschaft mit dem Ziel, für künftige Arbeitsverhältnisse nicht mehr an die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen gebunden zu sein. Es wächst die Gefahr von Beschäftigungsbedingungen,

durch die eine Existenzsicherung des einzelnen Mitarbeiters nicht mehr unbedingt gewährleistet ist.

---

2 Gerechter Lohn aus Sicht der katholischen Soziallehre

Von Beginn an stand die Frage nach dem „gerechten Lohn“ im Zentrum der Sozialverkündigung der katholischen Kirche. Immer wieder waren es gravierende soziale Ungerechtigkeiten, die das kirchliche Lehramt nötigten, die grundlegenden Einsichten über den Menschen und seine Gesellschaft in Erinnerung zu rufen. Die Arbeit ist keine „bloße Ware“, sondern eine „Äußerung der menschlichen Person“ (Mater et magistra Nr. 18 mit Verweis auf Rerum novarum Nr. 1 und vgl. Gaudium et spes Nr. 67). Deshalb kann ihr „Preis“ nicht allein durch den Markt bestimmt werden. Zu geringe Lohnzahlung ist Ausbeutung, weil die Arbeit ihren Ursprung in der menschlichen Person und darum Anteil an seiner Würde hat und weil für die meisten Menschen der Lohn für geleistete Arbeit der einzige Weg ist, um Zugang zu jenen Gütern zu finden, die zur gemeinsamen Nutzung bestimmt sind. Deshalb ist der „gerechte Lohn“ der „Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems und für sein rechtes Funktionieren“ (Laborem exercens Nr. 19,2).

Für die Bestimmung des „gerechten Lohnes“ hat die Sozialverkündigung einige grundlegende Prinzipien entwickelt. So genügt es nicht, dass die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich des Lohnes „beiderseitig frei geschieht“; es bleibt die Forderung der „natürlichen Gerechtigkeit“ bestehen, „dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft“ (Rerum novarum Nr. 34 oder Centesimus annus Nr. 8 u. 34).
Der „gerechte Lohn“ bemisst sich insgesamt an vier Kriterien, an denen die Kirche immer festgehalten hat (vgl. u. a. Quadragesimo anno Nr. 71-75, Mater et magistra Nr. 71, Gaudium et spes Nr. 67):

- Der Lohn muss dem Arbeiter ein angemessenes „materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein“ (Gaudium est spes Nr. 67) ermöglichen und einen ausreichenden Unterhalt für die Familie gewährleisten.

- Der Lohn muss sich an der „Produktivität“ des Arbeitnehmers orientieren, also dem Kriterium der Leistungsgerechtigkeit folgen.
- Die „Lebensfähigkeit“ des Unternehmens, seine „wirtschaftliche Lage“, muss Berücksichtigung finden.
- Schließlich gilt es, die „Erfordernisse des volkswirtschaftlichen Gemeinwohls“ zu beachten; zu denken ist dabei vor allem an die Maßgabe der Vollbeschäftigung.

Auch wenn die Kirche diese Forderungen zunächst „an die Welt“ richtet, will und muss sie sich ihnen als Arbeitgeberin auch selbst unterwerfen (vgl. De iustitia in mundo Nr. 37 u. 41; Gemeinsames Wort Nr. 243f.).

Dass diese Kriterien in Konflikt miteinander geraten können, ist offensichtlich. Zu denken ist etwa an den möglichen Konflikt zwischen der Lohnhöhe auf der einen und der wirtschaftlichen Lage des jeweiligen Unternehmens oder dem Anspruch auf Vollbeschäftigung auf der anderen Seite.

Die Forderung nach einer „familiengerechten Entlohnung“ hat sich im Laufe der Zeit geändert. Zunächst richtete sich die Forderung an den Arbeitgeber. Heute wird dieser Normadressat allerdings auch aus der Sicht der katholischen Soziallehre i. d. R. durch die staatliche Sozialpolitik ergänzt. Das heißt, die Entlohnung muss zusammen mit „staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers ein den kulturellen Standards gemäßes Leben ermöglichen“ (Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit Nr. 151). Das heißt auch, dass an der Forderung nach einer familiengerechten Entlohnung nur unter der Bedingung festzuhalten ist, dass staatliche Familienleistungen einbezogen werden, um den angemessenen Lebensunterhalt einer Familie zu sichern (vgl. Laborem exercens Nr. 19,3, 2; vgl. ebenso die Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts cc. 231 § 2 und 1286 CIC).

Ganz Ähnliches gilt für die Frage nach dem Zusammenhang von Lohn und Arbeit überhaupt: Ob der Staat bei der Sicherung des Lebensunterhalts mit in die Pflicht genommen werden soll, ist poli-

tisch umstritten. Aus der Sicht der katholischen Soziallehre ist der „gerechte Lohn“ als „rechtmäßige Frucht der Arbeit“ (Kompendium der Soziallehre der Kirche Nr. 302) zu verstehen.

---

3 Sozialethische Konsequenzen

Unter den Bedingungen von Markt und Wettbewerb und den geänderten Refinanzierungen durch die öffentliche Hand sind es vor allem zwei zentrale ethische Probleme, denen sich kirchliche Einrichtungen zu stellen haben:

a) Will die Kirche als Dienstgeberin an ihrem Grundsatz glaubwürdig festhalten, dass ein „gerechter Lohn“ „Frucht der Arbeit“ sein soll und zum Lebensunterhalt ausreichen muss („natürliche Gerechtigkeit“, Bedarfsgerechtigkeit), darf sie die einzelnen Einrichtungen nicht alleinlassen. Die Forderung nach einem angemessenen Mindestlohn von Seiten der Kirche bedarf entsprechender struktureller Regelungen. Das politische Engagement für die Einführung von Mindestlöhnen ist sicher eine notwendige Konsequenz. Darüber hinaus gilt es aber, für unverzichtbare Aufgaben der Caritas „Modelle solidarischen Handelns“ zu entwickeln (etwa in Form von Fonds), die die Risiken für einzelne kirchliche Dienstgeber reduzieren und dadurch die Forderung nach einem „gerechten Lohn“ insbesondere für die untersten Lohngruppen absichern helfen können.

b) Aus sozialethischer Sicht kann der „gerechte Lohn“ nicht exakt quantifiziert werden. Gerade das für die konkrete Lohnfindung wichtige Prinzip der Verteilungs- bzw. Leistungsgerechtigkeit lässt sich nur sehr schwer durch bestimmte Normen definieren. Deshalb bedarf es gerechter Verfahren zur Lohnfindung. Ein solches stellt der „Dritte Weg“ dar. Es handelt sich dabei um ein kircheneigenes und konsensorientiertes Arbeitsrechtsverfahren.
Allerdings scheint dieser Weg gegenwärtig zu erodieren, und zwar vor allem dadurch, dass einerseits die Verhandlungsspielräume durch befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Auslagerungen von Diensten, Einführung spezifischer

Haustarife, Ausstieg aus dem kirchlichen Dienst, Zusammenarbeit mit Leiharbeitsfirmen u. Ä. immer enger werden, andererseits die Verhandlungspartner sich durch Verhandlungstaktiken gegenseitig sogar monatelang blockieren.
Nicht zuletzt angesichts dieser Herausforderungen wird immer wieder die Frage gestellt, ob nicht der sogenannte „Zweite Weg", d. h. der Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften, eine gangbare und gerechtere Alternative sein könnte. Die Befürworter dieses Weges sehen die Vorteile vor allem darin, die Beteiligungsrechte der Mitarbeiter zu stärken und dadurch die genannten negativen Entwicklungen besser und effektiver bekämpfen zu können.

Die katholische Kirche in Deutschland hat seit vielen Jahrzehnten den „Dritten Weg" favorisiert. Vertreter der christlichen Soziallehre sehen aber durchaus auch den „Zweiten Weg" als Alternative, soweit er die Prinzipien der konsensorientierten Entscheidungsfindung berücksichtigt und umsetzt und die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes nicht ausgehebelt werden.
Die Tarifbindung ganz zu lösen kann kein gangbarer Weg sein, weil er die Stellung der Arbeitgeber einseitig stärkt und die Gefahr erhöht, Lohndumping zu betreiben oder Maßlosigkeiten zu befördern. Der „Erste Weg" ist aus sozialethischen Gründen und dem Selbstverständnis der Kirche gänzlich auszuschließen.

Soll der „Dritte Weg" erhalten bleiben, müssen kirchliche Rahmenordnungen flexible Strategien unter Berücksichtigung von Mindeststandards ermöglichen. Die Gewährleistung derartiger Standards bedarf echter Parität im Lohnfindungsprozess, der Solidarität unter den Einrichtungen oder aber gezielter Kooperationen. Dazu gehören Mitbestimmung und Transparenz, eine entsprechende Unternehmenskultur, ein angemessener Umgang mit den Schwächeren.

Zur Erhaltung des Modells des „Dritten Weges" bedarf es der steten Modernisierung des Dienst- und Arbeitsrechts, was mit drei Herausforderungen charakterisiert werden kann:

- Vereinbarkeit attraktiver und finanzierbarer Arbeitsbedingungen in einem funktionierenden, konsensbestimmten Regelungsverfahren;
- Wahrung der Glaubwürdigkeit durch Verankerung von Lohnuntergrenzen und Vermeidung von Maßlosigkeiten;
- Sicherung der katholischen Prägung von Arbeitsverhältnissen – die Klarheit der Sendung muss insbesondere in ethischen und rechtlichen Kontexten erkennbar sein.

Aus dem Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit lassen sich Forderungen nach staatlichen und/oder kirchlichen Transferleistungen ableiten. Die katholische Soziallehre rechtfertigt eine konsentierte Lohnuntergrenze, die nicht unterschritten werden darf. Die Leistungs- und Verteilungsgerechtigkeit verlangen ein paritätisches Verfahren zur Lohnfindung.

Mitglieder des Diözesanen Ethikrates

Vorsitzender

Dr. Horst Luckhaupt
St.-Johannes-Hospital, Dortmund

Stellvertreter

Prof. Dr. Gerhard Kilz
Katholische Hochschule NRW, Paderborn

Mitglieder

Klaus Bathen
Katharinen-Hospital gGmbH, Unna

Prof. Dr. Franz-Josef Bormann
Katholisch-Theologische Fakultät, Tübingen

Judith Brüggemann
St. Marien-Hospital Hamm gGmbH, Hamm

Dr. Ulrich Dickmann
Katholische Akademie, Schwerte

Hans Eickhoff
Caritas-Verband Arnsberg-Sundern e.V., Arnsberg

Björn Kölber
Josefsheim gGmbH, Olsberg

Josef Lüttig
Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., Paderborn

Dr. Gerhard Markus
ehem. St. Vincenz-Krankenhaus, Paderborn

Prof. Dr. Günter Wilhelms
Theologische Fakultät, Paderborn

Geschäftsführung

Brigitte von Germeten-Ortmann
Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., Paderborn

Michael Mendelin
Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V., Paderborn

Erzbistum
Paderborn