



caritas.de ... Archiv Jahrgang 2013 Artikel 2013

Empfehlen 15 Twittern +1

NEUE CARITAS Vergütungen im Vergleich

## Die Caritas zahlt vergleichsweise gut

**Bei Tarifvergleichen ist Vorsicht geboten: Unterschiedliche Methoden führen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Berechnungen aus dem Jahr 2012 zeigen, dass Hilfskräfte und Pflegefachkräfte bei der Caritas in der Regel besser bezahlt werden als bei anderen Arbeitgebern.**

Das kirchliche Arbeitsrecht und der Dritte Weg standen im vergangenen Jahr mehrmals im Zentrum der öffentlichen Kritik. Im März 2012 gab es im Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages eine öffentliche Anhörung zu der Frage, ob die Grundrechte der Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen ausreichend gewahrt werden. Im Kern ging es darum, ob der im Dritten Weg begründete Verzicht auf Streik gegen im Grundgesetz verankerte Grundrechte verstößt. Mit dieser Frage hatte sich dann im November 2012 auch das Bundesarbeitsgericht zu beschäftigen. Es ging dabei konkret um zwei Rechtsstreitigkeiten zwischen der Gewerkschaft Verdi und dem Marburger Bund mit Einrichtungen aus dem Bereich der Diakonie. Flankiert wurde die Diskussion in den Medien durch Berichte über angeblich schlechte Arbeitsbedingungen und Dumpinglöhne bei kirchlichen Anbietern. In solchen Berichten werden meist Einzelfälle aufgegriffen, die dann oft ohne kritische Prüfung der Fakten verallgemeinert werden. Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission hat mit entsprechenden Stellungnahmen und fundierten Tarifvergleichen versucht, einen sachlichen Beitrag zur Diskussion zu leisten. Im Folgenden werden verschiedene Möglichkeiten, Tarifvergleiche zu erstellen, zunächst beschrieben und bewertet.<sup>1</sup> In einen zweiten Schritt werden die Ergebnisse eines solchen Vergleichs für das Beispiel einer ungelernten Hilfskraft in der niedrigsten Vergütungsgruppe und einer examinierten Pflegefachkraft detailliert dargestellt.<sup>2</sup>



Ein Tarifsystem auf Herz und Lunge prüfen muss, wer sich ein verlässliches Urteil bilden will.

Fotolia/Firma V

### Tarifvergleiche sind oft problematisch

Mit Tarifvergleichen wird versucht, die Vergütungssituation von Beschäftigten in unterschiedlichen Tarifwerken für einzelne Tätigkeiten zu vergleichen. Um Tarifvergleiche zu erstellen, gibt es unterschiedliche Methoden, die abhängig von der Zielsetzung und den unterstellten Annahmen zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen führen können.

So haben insbesondere die in den Vergleichsberechnungen berücksichtigten Entgeltbestandteile, der gewählte Stichtag des Vergleichs, der Betrachtungszeitraum sowie die Art der Darstellung einen wesentlichen Einfluss auf das Ergebnis. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Annahmen, die einem Vergleich zugrunde liegen, transparent und nachvollziehbar sind und darüber hinaus die Form der Darstellung zum gewählten Betrachtungszeitraum passt.

Um die verschiedenen Entwicklungsstufen einer Vergütungsgruppe abzubilden, muss der Vergleich mehrere Jahre umfassen. Da eine rein tabellarische Darstellung der Eurowerte für die einzelnen Jahresvergütungen nicht besonders übersichtlich ist, bietet es sich an, die Ergebnisse zu visualisieren. Dies kann dann durch Kurven für den gesamten Zeitraum oder durch Balken für einzelne Zeitpunkte im Betrachtungszeitraum geschehen. Dabei hat die Darstellung durch Kurven den Vorteil, dass die Laufzeit und Höhe der einzelnen Vergütungsstufen im Vergleich dargestellt werden kann.

Tabelle 1: Annahmen für die Vergleichsberechnungen					
	AVR-Caritas – VG11 Anlage 2	AVR-Caritas – Kr 7a Anlage 32	TVöD	AWO-NRW	AVR-DW EKD
Laufzeit			28.2.2014	31.7.2014	
Tabelle gültig seit	1.11.2012	1.11.2012	1.3.2012	1.10.2012	1.10.2012
Allgemeine Annahmen für beide Varianten					
Arbeitszeit pro Woche	39	39	39	39	39
Jahressonderzahlung/Zuwendung (berücksichtigt mit ...)	77,51 %	90 %	90 %	90 %	50 %
Urlaubsgeld	356,87 €	-	-	-	-
Zusätzliche Annahmen für Variante 2 mit Zulagen					
Leistungsentgelt	-	1,75 %	1,75 %	-	-
Zusatzversorgung (berücksichtigt mit ...)	4 %	4 %	2,59 %	2 %	4 %
Kinderzulage (berücksichtigt für 0,5 Kinder)	45 €	-	-	-	45,28 €
Pflegezulage	-	46,02 €	46,02 €	46,02 €	-

Tabelle 1: Annahmen für die Vergleichsberechnungen  
Dr. Pascal Krimmer

Wird in einem Vergleich nur auf das monatliche Tabellenentgelt abgestellt, so bleiben viele finanzielle Leistungen wie zum Beispiel tariflich gewährte Zulagen, Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung sowie die Jahressonderzahlung unberücksichtigt.<sup>3</sup> Diese Entgeltbestandteile sind von der Höhe her aber nicht unerheblich und beeinflussen daher sowohl das Monats- als auch das Jahreseinkommen maßgeblich. Insbesondere die Jahressonderzahlung, die oftmals zwischen 50 und 100 Prozent eines Monatsgehaltes beträgt, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe des Jahreseinkommens.<sup>4</sup> Wenn also nicht nur Monatsvergütungen, sondern Jahresvergütungen verglichen werden, greift es zu kurz, die tariflich garantierte Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.

Ob sonstige Entgeltbestandteile miteinbezogen werden, muss von Fall zu Fall entschieden und dann entsprechend transparent gemacht werden. Unabhängig vom Betrachtungszeitraum und den berücksichtigten Entgeltbestandteilen kann sich der für den Vergleich gewählte Stichtag auf die Ergebnisse auswirken. So kann sich die Vergütungshöhe in verschiedenen Tarifen an einem bestimmten Stichtag der Betrachtung beispielsweise deshalb unterscheiden, weil eine beschlossene Tarifierhöhung in einem Tarif bereits wirksam wurde, wohingegen sie in einem anderen Tarifwerk noch aussteht. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, ein Datum anzugeben, bis zu dem alle Tarifierhöhungen berücksichtigt wurden.<sup>5</sup>

## Kirchen, öffentlicher Dienst und AWO im Vergleich

Im Folgenden wird die Bruttojahresvergütung für eine ungelernete Hilfskraft (zum Beispiel Reinigung) sowie für eine examinierte Pflegefachkraft gemäß den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR-Caritas), den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks Deutschland (AVR DW EKD), dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Bund und Gemeinden (TVöD) und dem Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt in Nordrheinwestfalen (AWO-NRW) jeweils in der aktuellsten verfügbaren Fassung verglichen. Bei den Hilfskräften ist darüber hinaus der Mindestlohn für Gebäudereiniger und Wäscherei mit abgebildet. Der Vergleich basiert auf 39 Wochenstunden und betrachtet den Vergütungsverlauf einer am 1. Dezember 2012 eingestellten Kraft über 20 Jahre.<sup>6</sup> Vergütungsveränderungen, die nach diesem Stichtag wirksam werden, sind in den Vergleichsberechnungen nicht berücksichtigt.

Es werden jeweils zwei Szenarien mit unterschiedlicher Abgrenzung des Bruttojahreseinkommens unterschieden. In Variante 1 setzt sich die Bruttojahresvergütung aus Tabellenentgelt und Jahressonderzahlung (beziehungsweise Zuwendung plus Urlaubsgeld) zusammen. In Variante 2 werden zusätzlich noch tariflich gewährte Zulagen sowie die betriebliche Zusatzversorgung fürs Alter berücksichtigt.<sup>7</sup> Unstete Bezüge wie Schichtzulagen und Zuschläge zum Ausgleich für Sonderformen der Arbeit sowie Besitzstände, die zum Beispiel aus früher gewährten Zulagen wie dem Ortszuschlag resultieren, werden in beiden Varianten nicht berücksichtigt. Die Tabelle zeigt die unterschiedlichen Annahmen, die den beiden Szenarien zugrunde liegen.

In **Abbildung 1** ist erkennbar, dass die Vergütung von Hilfskräften bei der Caritas deutlich über denen der anderen im Vergleich berücksichtigten Tarife liegt. So beträgt der Bruttojahresverdienst einer unausgebildeten Hilfskraft bei der Caritas schon in der Eingangsstufe und ohne Berücksichtigung von Zulagen und Zusatzversorgung über 21.000 Euro. Dieses Niveau wird im TVöD und bei der AWO-NRW erst in der Endstufe erreicht. Bei der Caritas hingegen steigt der Verdienst in der Endstufe auf über 23.000 Euro pro Jahr.

Noch deutlicher werden die Unterschiede, wenn in Variante 2 Zulagen und Zusatzversorgung mit in den Vergleich eingehen. Dann steigt der Bruttojahresverdienst einer Hilfskraft ohne Ausbildung bei der Caritas auf zwischen 22.500 Euro und fast 25.000 Euro (siehe Abb. 1).

Durch die Kinderzulage und die Zusatzversorgung liegt hier auch die Vergütung gemäß AVR-DW EKD zumindest für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Beschäftigungsjahr oberhalb von TVöD und

AWO-NRW. Ganz deutlich ist in beiden Varianten auch der Abstand aller Tarife zu den Mindestlöhnen in den Bereichen Gebäudereinigung und Wäscherei. Diese führen bei Stundenlöhnen zwischen acht Euro und 8,82 Euro zu Jahreseinkommen von etwas über 16.000 Euro beziehungsweise knapp 18.000 Euro.

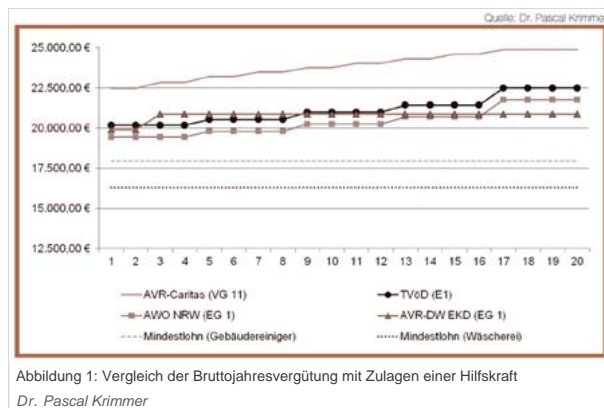


Abbildung 1: Vergleich der Bruttojahresvergütung mit Zulagen einer Hilfskraft  
Dr. Pascal Krimmer

## Pflegekräfte fahren auf lange Sicht besser bei der Caritas

Für die examinierten Pflegekräfte ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. So liegt die Einstiegsvergütung gemäß der AVR-DW EKD in beiden Varianten oberhalb der Vergütung der anderen Tarife. Ohne Berücksichtigung von Zulagen und Zusatzversorgung gilt diese Aussage - mit Ausnahme des vierten Jahres - sogar für die

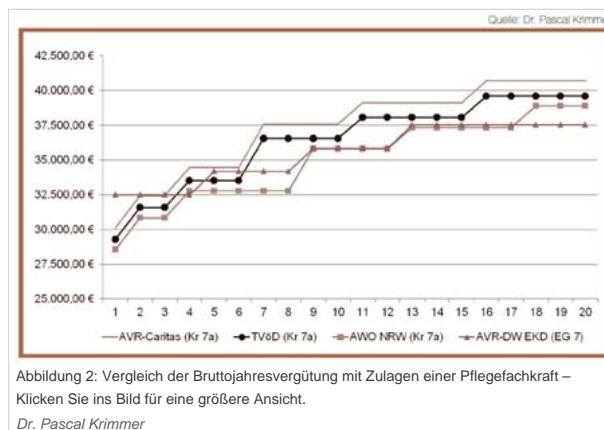


Abbildung 2: Vergleich der Bruttojahresvergütung mit Zulagen einer Pflegefachkraft – Klicken Sie ins Bild für eine größere Ansicht.  
Dr. Pascal Krimmer

ersten sechs Jahre der Beschäftigung. Erst ab dem siebten Beschäftigungsjahr liegt die Vergütung in AVR-Caritas und TVöD darüber.<sup>6</sup> Dieser Abstand vergrößert sich dann bei Erreichung der Endstufe ab dem 16. Jahr nochmals deutlich auf circa 2000 Euro pro Jahr. Die Vergütung der AWO-NRW liegt zwischen dem neunten und dem 17. Jahr ebenfalls leicht oberhalb der AVR-DW EKD und mit Erreichen der Endstufe im 18. Jahr dann ebenfalls auf dem Niveau von AVR-Caritas und TVöD.

Durch die Berücksichtigung von tariflichen Zulagen und der Zusatzversorgung in Variante 2 ergeben sich weitere Unterschiede in den Vergütungshöhen. Die Vergütung nach AVR-Caritas liegt nun nach dem dritten Jahr der Betrachtung über allen anderen (siehe Abb. 2). Dies liegt an der rein arbeitgeberfinanzierten Zusatzversorgung, die mit vier Prozent in den Vergleich einght. Der Unterschied zwischen TVöD und AWO-NRW hingegen ist nur zu einem kleinen Teil auf die Zusatzversorgung zurückzuführen. Den größeren Anteil hat hier das Leistungsentgelt in Höhe von 1,75 Prozent, das es nur in TVöD und AVR-Caritas gibt.

**In beiden Beispielen liegt die Vergütung gemäß AVR Caritas unter den getroffenen Annahmen deutlich oberhalb der anderen betrachteten Tarife.** Dies gilt insbesondere für die Tarifvergleiche in Variante 2 mit tariflichen Zulagen und Zusatzversorgung. Diese Aussage trifft im Übrigen auch für viele andere, hier nicht abgebildete Tätigkeiten im Bereich der AVR-Caritas zu.

Unabhängig davon zeigen die abgebildeten Tarifvergleiche aber in jedem Fall, dass die bei der Caritas im Dritten Weg ausgehandelten AVR den Beschäftigten in der Regel ein überdurchschnittliches Einkommen gewähren. Dies gilt insbesondere dann, wenn neben der Regelvergütung und der Jahressonderzahlung weitere in den AVR garantierte Entgeltbestandteile einfließen.

### Anmerkungen

1. Die Stellungnahme der Dienstgeberseite für die Anhörung im Deutschen Bundestag enthält Tarifvergleiche für eine Vielzahl von Tätigkeiten. Sie wurde als Ausschussdrucksache 17(11)826 des Deutschen Bundestages veröffentlicht.
2. Es können immer nur in den betrachteten Tarifen eindeutig definierte Tätigkeiten verglichen werden. Aus diesem Grund bieten sich die examinierte Pflegefachkraft und eine ungelernete Hilfskraft in der niedrigsten Vergütungsgruppe als Beispiele an.
3. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung greift bei Tarifvergleichen in der Regel auf das Tabellenentgelt der höchsten Stufe einer Vergütungsgruppe zurück. Begründet wird dies mit der Transparenz dieser Methode. Das statistische Bundesamt hingegen nennt bei seinen Vergleichen von (Tarif-)Verdiensten in der Regel auch einmalige Zahlungen wie beispielsweise die Jahressonderzahlung und bezieht diese bei der Jahresbetrachtung mit ein.
4. In vielen Tarifverträgen wie zum Beispiel der AVR-DW EKD ist die Jahressonderzahlung inzwischen

zumindes teilweise an den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens geknüpft und somit unsicher.

Lediglich der tariflich garantierte Teil kommt hier sicher zur Auszahlung. Dieser Umstand muss in Vergleichen entsprechend berücksichtigt werden.

5. Einen anderen Weg geht der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), der in seinen Vergleichen auch bereits beschlossene zukünftige Tarifierhöhungen miteinbezieht und dann über mehrere Jahre durchschnittliche Jahresvergütungen ermittelt.

6. In Tarifverträgen mit von 39 Stunden abweichender Wochenarbeitszeit werden die Vergütungsbestandteile entsprechend umgerechnet. Konkret werden beispielsweise Tabellenwerte, denen eine 38,5 Stundenwoche zugrunde liegt, für den Vergleich um 1,3 Prozent erhöht (39/38,5).

7. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Regelungen für die Zusatzversorgung wird für die Berücksichtigung in den Vergleichen folgende Annahme getroffen: Die Zusatzversorgung, sofern vorhanden, geht mit vier Prozent abzüglich dem Eigenanteil der Mitarbeiter(innen) in den Vergleich ein.

8. Durch die Wahl des 1. Dezember 2012 als Stichtag für den Vergleich liegt die Vergütung nach AVR-Caritas trotz eigentlich identischer Vergütungssystematik in Variante 1 leicht über der des TVöD. Dies liegt daran, dass in der AVR-Caritas am 1. November 2012 eine lineare Erhöhung der Tabellenwerte stattgefunden hat, die im TVöD erst am 1. Januar 2013 vollzogen wird.

Autor/in: Dr. Pascal Krimmer

Quelle: neue caritas Ausgabe 02/2013

[Zum Thema](#) [Weiterlesen](#)

ARTIKEL

**NEUE CARITAS** Arbeitsrecht

**Der Streit um das kirchliche Arbeitsrecht ist politisch**

**NEUE CARITAS** Arbeitsrecht

**Kirchliches Arbeitsrecht: entweder ganz oder gar nicht**

**NEUE CARITAS KOMMENTAR** Sozialtarif

**Standards für Mindestvergütung**

## Artikelsuche

suchen

## Ausgabe 02/2013



Ob ein angemessener Sozialtarif die Entgeltfrage im Sozialbereich lösen kann, wird als Schwerpunkt in neue caritas Heft 2/2013

diskutiert. Zudem werden die Themen Energiearmut, Willkommenskultur in Deutschland und Prävention in der Familienarbeit aufgegriffen.

**MEHR**

[Probeheft bestellen](#)

## Leserservice

**neue caritas**

Lorenz-Werthmann Haus

Karlstraße 40 – 79104 Freiburg

Telefon 0761 200-420

Telefax 0761 200-509

[zeitschriftenvertrieb@caritas.de](mailto:zeitschriftenvertrieb@caritas.de)

---

#### Hilfe und Beratung

[Ratgeber](#)  
[Online-Beratung](#)  
[Adressen](#)  
[Glossar](#)

#### Spende und Engagement

[Spenden](#)  
[Ehrenamt](#)  
[Ehrenamtsbörse](#)  
[Freiwilligenberatung](#)  
[Freiwilligen-Zentren](#)  
[Freiwilliges Soziales Jahr](#)  
[Bundesfreiwilligendienst](#)  
[Unternehmen](#)

#### Die Caritas

[Wofür wir stehen](#)  
[Deutscher Caritasverband](#)  
[Struktur und Leitung](#)  
[Glossar](#)

#### Für Profis

[Jobbörse](#)  
[Soziale Berufe](#)  
[Fachthemen](#)  
[Presse](#)  
[neue caritas](#)  
[Caritas Bibliothek](#)

[Artikel drucken](#)

#### Magazin

[Nachrichten](#)  
[Kampagnen](#)  
[neue caritas](#)  
[Sozialcourage](#)

#### Service

[Suche](#)  
[Caritas-Adressen](#)  
[Glossar](#)  
[Impressum](#)  
[Kontakt](#)

[Seitenanfang](#)

[Seite drucken](#) |

[Seite merken](#)

[Impressum](#) | [Copyright: © caritas 2013](#)