



**Fünfte Arbeitstagung
der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas
Unternehmerisches Handeln in der Caritas
23. und 24. April 2008 in Köln**

Sachstandsbericht „AVR–neu“

Die Unternehmen der Caritas befinden sich tarifpolitisch in einer schwierigen Situation. Dies hat, auch vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Entwicklung, konkrete Auswirkungen auf die Existenz- und Zukunftsfähigkeit vieler Dienste und Einrichtungen. Die Hoffnung, eine neue AVR wird die Trendwende bringen, nachdem der Deutsche Caritasverband den ordnungspolitischen Rahmen neu geschaffen hat, wurde bisher nicht erfüllt.

Die Enttäuschung und die Unzufriedenheit bei vielen Caritasunternehmen sind spürbar. Die Zeit eilt davon, die Geduld nimmt erkennbar ab und die Solidarität der Träger untereinander und zum Verband bröckelt.

Die Träger unserer Dienste und Einrichtungen beklagen, dass tarifpolitisch nicht entschieden wird. Wieder andere hatten zumindest in der Vergangenheit die Erwartung, dass mit einer „AVR-neu“ die Tarife real abgesenkt und somit die Lohnkosten verringert werden.

Die Erwartungen, dass nun endlich in der Bundeskommission die Rahmenentscheidungen getroffen und damit konkrete Verhandlungen über wettbewerbsfähige Tarife in der jeweiligen Regionalkommission geschaffen werden, sind vorhanden.

Die Erwartungen an die Vertreter beider Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission sind enorm gestiegen. Diese Erwartungshaltung wird auch dem Vorstand des DCV gegenüber deutlich gemacht, der jedoch, das sei an dieser Stelle nochmals deutlich gemacht, keine Karten mehr im Spiel hat. Die Organe des Deutschen Caritasverbandes haben die Verantwortung für den Ordnungsrahmen. Dieser Verantwortung sind sie nachgekommen. Die Arbeitsrechtliche Kommission auf der Bundesebene und in den sechs Regionen hat die Verantwortung für die tariflichen Entscheidungen.

Die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission und in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen verweisen auf die länger werdende Liste der sog. „schwarzen Schafe“. Gemeint sind die Träger, die Arbeits- und Funktionsbereiche aus- oder in Leiharbeitsfirmen umgegliedert haben. Unter Hinweis auf die Verbandsordnung des DCV und das Moratorium der Bischöfe werden Konsequenzen erwartet.

Die Mitarbeitenden fordern mehr Lohn. Sie wollen teilhaben an der wirtschaftlichen und tariflichen Entwicklung in unserem Land.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beklagen die fehlende Transparenz finanzieller und wirtschaftlicher Vorgänge bei den Trägern der Dienste und Einrichtungen. In ihrer Forderung werden sie durch die konkreten Erfahrungen in den Unterkommissionen bestärkt, denn nicht jeder Antrag auf Absenkung der Vergütung war berechtigt und begründet, das in Einzelfällen auch ausdrücklich von den Dienstgeberseite bestätigt wurde. Solche Anträge haben mit dazu beigetragen, die Vorbehalte gegenüber den Trägern zu verstärken.

Ein wichtige Voraussetzung, dass Dienstgemeinschaft funktionieren und auch gelebt werden kann, ist die Transparenz unternehmerischer und betrieblicher Entscheidungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dazu zählt auch die finanzielle und wirtschaftliche Transparenz.

Die Sorge des Vorstandes, dass alle Anstrengungen, ein gemeinsames, zukunftsfähiges und wettbewerbsfähiges Arbeitsrecht im Dritten Weg zu gestalten, fehlgeschlagen sind, ist groß.

Viele Menschen in unserem Verband haben in den zurückliegenden zweieinhalb Jahren im Dialogprozess der AK, dem Ordnungsprozess, mit der Erarbeitung der Tarifpolitischen Leitlinien und der Grundlagenarbeit für eine „AVR-neu“ enorm viel geleistet. Der Deutsche Caritasverband hat dazu erhebliche finanzielle Mittel bereit gestellt. Der hohe Stellenwert und die Bedeutung eines zukunftsfähigen und modernen Arbeitsrechts wurden durch die intensiven und konstruktiven Beratungen in den Delegiertenversammlungen in Augsburg, Frankfurt und Erfurt mehr als deutlich. Der Beschluss von Erfurt, für das Arbeitsrecht der Caritas in den nächsten vier Jahren mehr als 12 Mio. € zu investieren, ist auch ein Signal an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und macht deutlich, welchen Stellenwert die Organe des Deutschen Caritasverbandes einem eigenen Arbeitsrecht der Caritas geben.

Noch ist es nicht zu spät. Noch haben es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Dienstgeber in der Hand, weiterhin ein eigenständiges Arbeitsrecht, so wie es die tarifpolitischen Leitlinien vorsehen, zu gestalten, durchaus orientiert an anderen tariflichen Regelungen; ein Arbeitsrecht das mit dazu beiträgt, die Identität im Verband zu fördern und zu stärken.

Der Verband sollte nicht leichtfertig dieses Privileg, das uns die Bischöfe gegeben haben, aufgeben.

Der Dritte Weg lebt vom Konsensprinzip. Ein wesentliches Element ist das fehlende Streikrecht der Mitarbeitenden. Nicht streiken zu dürfen bzw. zu können, ist auch ein Zeichen der Solidarität gegenüber der Einrichtung und dem Träger und dient insbesondere auch den Menschen, die uns anvertraut sind. Ein wichtiges Äquivalent für das fehlende Streikrecht ist der Verlass auf die Einhaltung und Beachtung der kirchlichen Grundordnung und den Arbeitsvertragsrichtlinien. Mitarbeiter berufen sich dabei zu Recht

auf die Verbandsordnung des Deutschen Caritasverbandes und die kirchenrechtlichen Regelungen.

Der von einzelnen Mitarbeitenden geforderte Umstieg in den Zweiten Weg ist zurückzuweisen. Er ist mit dem Selbstverständnis der katholischen Kirche und ihrer Caritas nicht vereinbar. Jedem Mitarbeitenden, der sich für den Dienst in der Caritas entschieden hat, ist dieses Wesensmerkmal bekannt und bewusst.

Es überrascht aber auch, wenn es, zwar vereinzelt, Dienstgeber gibt, die den Zweiten Weg durchaus für erstrebenswert, zumindest für erprobungsfähig halten. Beim genauen Hinsehen stellt sich jedoch meist heraus, dass diese Rechtsträger letztlich den Ersten Weg meinen. Sie selbst bzw. vorgeschoben der jeweilige Ortsbischof wollen entscheiden, wie hoch die Vergütung sein und welche arbeitsrechtlichen Bedingungen gelten sollen. Ein solcher Weg ist inakzeptabel. Rechtsträger, die mit solchen Gedanken spielen, sollten bedenken wie lange sie einen Streik aushalten und wer die Ausfälle refinanzieren kann. Im Gegensatz zu öffentlichen bzw. privaten Arbeitgebern haben die Unternehmen der Caritas keine Refinanzierungsmöglichkeit der Streikausfälle über die Steuern, die Entgelte bzw. den Preis.

Die Delegiertenversammlung als Ordnungsgeber hat mit den Tarifpolitischen Leitlinien, der neuen Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission, den Wahlordnungen, insbesondere zur Wahl der Dienstgebervertreter, und schließlich mit der Finanzierung der Arbeitsrechtlichen Kommission weit reichende Entscheidungen getroffen. Die Grundlagen für eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts, unter Berücksichtigung der regionalen Bedürfnisse und Erfordernisse, und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Caritas wurden geschaffen. Umso mehr habe ich kein Verständnis, kaum dass die Arbeit in den neuen Kommissionen begonnen wurde, dass Nachbesserungen in der Ordnung und bei der Finanzierung gefordert werden.

Lassen Sie mich ein Beispiel ansprechen: Die Freistellungsquote in den Regionalkommissionen wird in manchen Kommissionen, übrigens von beiden Seiten, als zu gering betrachtet. Verwiesen wird u. a. auf die „erwarteten“ Anträge aus den Einrichtungen, so wie es in der Vergangenheit in den Unterkommissionen der Fall war. Genau das, so ein Ziel der neuen AK-Ordnung, soll zumindest spürbar weniger werden. Der Ordnungsgeber ging und geht davon aus, dass eine stärkere Regionalisierung und Differenzierung in und für Regionen dazu führt, dass einzelne Einrichtungen mit den dann beschlossenen arbeitsrechtlichen Bedingungen wettbewerbsfähig und diese auch in den Verhandlungen mit den Kostenträgern durchsetzbar sind.

Die im § 11 der AK-Ordnung vorgesehene „Einrichtungsspezifische Regelung“ sollte eigentlich die Ausnahme bleiben. Unter Hinweis auf Ziffer 5 der Tarifpolitischen Leitlinien, den „innerverbandlichen Wettbewerb über Qualität führen“ ist festzustellen, dass es einen innerverbandlichen Wettbewerb zwischen Einrichtungen und Diensten gibt. Dies kann der guten qualitativen Versorgung dienen und zu Innovationen führen. Innerhalb der verbandlichen Caritas darf dieser Wettbewerb aber nicht durch unterschiedliche Vergütungsregelungen erfolgen. Gegenseitige Marktverdrängung über den Tarif soll damit (ausdrücklich) ausgeschlossen werden.

Noch ein Wort zur aktuellen Debatte über den Mindestlohn: Die Bewertung, ob in der Pflege ein gesetzlicher Mindestlohn bzw. die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages nach dem Arbeitnehmerentendegesetz sinnvoll ist, ist äußerst komplex. Derzeit sind wir im Deutschen Caritasverband hierbei in einem Klärungsprozess. Die Verantwortung für die Klärung der damit zusammenhängenden ordnungspolitischen, kirchenpolitischen und ggf. auch sozialpolitischen Fragestellungen liegt beim Vorstand des DCV. Die Kompetenz für tarifpolitische Festlegungen liegt bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Der Vorstand weiß um die schwierige Situation unserer Unternehmen in der Caritas und nimmt diese auch sehr ernst. Sie bewältigen einen mehrfachen Spagat:

Sie sollen den Interessenausgleich zwischen den Anforderungen und auch den eigenen Ansprüchen zur Betreuung und Pflege der Klienten bzw. Patienten einerseits und den Bedingungen der Sozialpolitik und der Leistungs- und Kostenträger andererseits herstellen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen und wollen eine anspruchsvolle und gute Arbeit leisten und erwarten eine Vergütung, die nicht nur ihr Auskommen sichert, sondern auch eine Anerkennung ihrer, vielfach nicht leichten Arbeit, darstellt. Die Wertschätzung der von der Gesellschaft für wichtig erachteten Arbeit, gerade in der Pflege und Betreuung hilfebedürftiger und benachteiligter Menschen, findet nicht die gewünschte finanzielle Anerkennung.

Unternehmen sehen die finanziellen Spielräume schwinden. Die Probleme, die laufenden Betriebskosten durch entsprechende Erträge zu finanzieren, nehmen zu. Rücklagen für Investitionen können nicht gebildet, notwendige Sanierungs-, Umbau- und Neubaumaßnahmen werden aufgeschoben bzw. nicht realisiert.

Es gibt zumindest in einzelnen Regionen erste Anzeichen eines Pflegenotstandes. Mit Blick auf die demografische Entwicklung unserer Bevölkerung und den damit verbundenen zusätzlichen Pflegekräftebedarf stehen aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge weniger junge Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund gilt es, die Sozial- und Pflegeberufe nicht nur attraktiv zu gestalten, sondern auch einigermaßen gut zu vergüten.

Die von Ihnen und den Mitarbeitenden gewählten Kommissionen auf Bundes- und Regionalebene brauchen kurzfristig Ergebnisse und Erfolge. Dazu bedarf es entsprechender Mehrheiten und die Bereitschaft zu Kompromissen. Dies alles wird nur möglich sein, wenn die Unternehmen und auch die Mitarbeitenden, vertreten durch die Mitarbeitervertretungen, eigene Impulse einbringen, Signale der Zustimmung senden und bereit sind, die gefundenen Ergebnisse mitzutragen und dies auch den Vertretern in der AK mit auf den Weg geben. Eigene, spezielle Bedürfnisse und Wünsche, gleich auf welcher Seite, müssen im Interesse des Gesamten zurückgestellt werden.

Es muss den Kommissionen bewusst sein, dass die Zeit davon eilt und die Geduld schwindet. Der Druck, Arbeitsbereiche und Funktionsbereiche auszugliedern oder gar Leiharbeitsfirmen zu gründen, wird zunehmen, wenn gleich ich nochmals deutlich machen möchte, dass dies durch den Verband und den zuständigen Bischof nicht akzeptiert werden kann.

Der Druck, aus dem Arbeitsrecht der Caritas auszusteigen und „sein Glück“ auf der Diözesanebene in einer Diözesan-KODA zu versuchen, wird zunehmen. Dieser Weg ist im „Dritten Weg“ und wäre legal. Dass er jedoch die Probleme löst, davon bin ich nicht überzeugt, denn für den Bereich der verfassten Kirchen wäre der hinzukommende Bereich der Caritas im wahrsten Sinne des Wortes ein „schwerer Brocken“. Vielmehr werden die Probleme nur verlagert, jedoch mit der gravierenden Folge, dass es ein gemeinsames Arbeitsrecht der Caritas nicht mehr geben würde.

Ich meine, ein hoher Preis, den zu zahlen sich die Unternehmen, die Mitarbeitenden und auch der Verband gut überlegen müssen.

Die Organe des Deutschen Caritasverbandes haben ihre Aufgaben erledigt. Es liegt nun in erster Linie an den paritätisch besetzten Kommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Entscheidungen zu treffen.

Ich hoffe und wünsche, dass von dieser Tagung Impulse an beide Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission ausgehen und verbinde damit die Hoffnung vieler im Verband und die dringende Bitte, dass zumindest von der nächsten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission deutliche Signale ausgehen.

Niko Roth
Finanz- und Personalvorstand
Deutscher Caritasverband