

## Hinführung zu den tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

Die Rahmenbedingungen für die Dienste und Einrichtungen der Caritas haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Dies betrifft insbesondere ihre Refinanzierung, den Rückgang kirchlicher und öffentlicher Mittel, den erhöhten Wettbewerbsdruck sowie verschiedene gravierende sozialpolitische Veränderungen. Gleichzeitig ist ein Anstieg des Bedarfes an sozialen Leistungen zu beobachten. Für die Einrichtungen und Dienste der Caritas bedeuten diese Veränderungen eine große Herausforderung, die vielfältige Auswirkungen hat. Die Einrichtungen und Dienste der Caritas können ihren kirchlichen Sendungsauftrag nur dann weiterhin für die Menschen erfüllen, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet sind. Ein entscheidender Faktor für die Zukunft der Einrichtungen und Dienste der Caritas ist das Tarifsystem. Denn die Personalkosten sind der höchste Kostenfaktor. Das Tarifsystem muss so gestaltet sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine angemessene Vergütung erhalten, um ihren Dienst am Menschen gut erfüllen zu können und ein ausreichendes Einkommen als Lebensgrundlage zu erzielen. Gleichzeitig muss das Tarifsystem so gestaltet sein, dass die Einrichtungen und Dienste der Caritas langfristig ihre Aufgaben erfüllen können und sie wettbewerbsfähig bleiben.

Die Auseinandersetzungen um eine Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas haben deutlich gezeigt, dass sich bei der Neugestaltung einer zukunftsfähigen Struktur der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) sowie bei der Reform der AVR grundlegende ethische Fragen stellen. Dazu zählt u. a. die Frage nach einer angemessenen, gerechten Vergütung, nach den Entscheidungsprozessen in der Tarifgestaltung sowie nach der Flexibilität des Tarifsystems. Maßgebend für den Deutschen Caritasverband (DCV) als Wohlfahrtsverband der Katholischen Kirche sind „der Anspruch des Evangeliums und der Glaube der Kirche“<sup>1</sup>. Er orientiert sich an der christlichen Soziallehre. Diese Grundsätze sind u. a. formuliert in dem Leitbild des Deutschen Caritasverbandes.<sup>2</sup> Sie sind zum einen maßgeblich für die Dienste und Einrichtungen in der verbandlichen Caritas. Zum anderen sind sie auch Orientierung nach innen für den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und für die Gestaltung des Tarifsystems.

Vor diesem Hintergrund formuliert der DCV tarifpolitische Leitlinien, die die ethische Grundorientierung für alle weiteren tarifpolitischen Prozesse und Beschlüsse in der verbandlichen Caritas bilden sollen. In einer Grundlegung werden zunächst die theologisch-ethischen Grundsätze und Kriterien erläutert, die den Ausgangspunkt für die konkreten tarifpolitischen Leitlinien bilden. Die tarifpolitischen Leitlinien stellen eine Konkretisierung der ethischen Grundsätze dar und formulieren Handlungsorientierungen.

### 1. Die kirchliche Sendung der Dienste und Einrichtungen der Caritas

Zusammen mit der Liturgie und der Verkündigung ist die Diakonie eine Grundfunktion der Kirche. Papst Benedikt XVI. konstatiert in seiner ersten Enzyklika „Deus Caritas est“<sup>3</sup>: „Die Kirche kann den Liebesdienst so wenig ausfallen lassen wie Sakrament und Wort“ (Nr. 22). Verantwortlich für die Diakonie bzw. Caritas ist die gesamte Kirche. „Die in der Gottesliebe verankerte Nächstenliebe ist zunächst ein Auftrag an jeden einzelnen Gläubigen, aber sie ist ebenfalls ein Auftrag an die gesamte kirchliche Gemeinschaft“ (Nr. 20). Die Caritas der Kirche braucht Organisation: „Das wiederum bedingt es, dass Liebe auch der Organisation als Voraussetzung für geordnetes gemeinschaftliches Dienen bedarf“ (Nr. 20). Eine Organisationsform der Caritas der Kirche ist die verbandliche Caritas und ihre Einrichtungen und Dienste. Die Einrichtungen und Dienste der Caritas und damit ihre ehrenamtlichen/freiwillig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklichen die caritative Funktion und Sendung der Kirche. „Insofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] beim Caritasverband tätig sind, stehen sie im Auftrage der Kirche, im Auftrage des Bischofs; sie nehmen Teil an seiner Verantwortung, dass die Caritas der Kirche wirksam getan werden kann zum Wohl und Heile der Menschen.“<sup>4</sup> Die verbandliche Caritas versteht sich als Anwalt und Partner für Benachteiligte, als Dienstleister für

<sup>1</sup> Deutscher Caritasverband, Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1997, 5.

<sup>2</sup> Vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes.

<sup>3</sup> Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Enz. DEUS CARITAS EST von Papst Benedikt XVI. an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171), Bonn 2006.

<sup>4</sup> Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft, Bonn 1999, 26.

Menschen in Not sowie als Solidaritätsstifter in der Gesellschaft.<sup>5</sup> Diese Funktionen versuchen die Einrichtungen und Dienste der Caritas vor Ort in Kooperation mit den Gemeinden und weiteren kirchlichen Strukturen zu verwirklichen.

## **2. Der Dienst in der Caritas als kirchlicher Dienst**

Prägend für die Caritas und das Verhältnis zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern ist das Verständnis als kirchliche Dienstgemeinschaft. Die Dienstgeber und Dienstnehmer verwirklichen gemeinsam ihren kirchlichen Auftrag und üben einen kirchlichen Dienst aus, der sich an der Botschaft des Evangeliums ausrichtet. Dieses Verständnis bedeutet, dass jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter und jede Führungskraft einen unverzichtbaren und wertvollen Dienst leistet. Die Orientierung an der Botschaft des Evangeliums und der kirchlichen Sendung heißt auch, dass der Umgang in der Dienstgemeinschaft von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Dialog geprägt sein soll. Diese Umgangskultur zeigt sich konkret in einem partizipativen Führungsstil, in den Mitspracherechten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch Information und Transparenz sowie in der Förderung der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters. Auf der anderen Seite erfordert die Dienstgemeinschaft von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Organisation eine Identifikation mit ihren Zielen, ihrem kirchlichen Grundverständnis und ihren ethischen Grundorientierungen. Dieses Grundverständnis der kirchlichen Dienstgemeinschaft bildet die Grundlage für das kirchliche Arbeitsrecht.

## **3. Verantwortung der deutschen Caritas für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die verbandliche Caritas kann ihre kirchliche Sendung nur durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklichen. In seinem Leitbild formuliert der Deutsche Caritasverband: Die verbandliche Caritas „ist auf engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, die bereit sind, die [...] Ziele und Aufgaben mitzutragen und in ihrer Tätigkeit umzusetzen“<sup>6</sup>. Darüber hinaus sucht sie „nach Möglichkeiten, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern, Beruf und Familienaufgaben in Einklang zu bringen“<sup>7</sup>. Die Verantwortung der Träger in der verbandlichen Caritas spiegelt sich auch in der Selbstverpflichtung: „Der Deutsche Caritasverband trägt als Dienstgeber soziale Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“<sup>8</sup> Damit akzentuiert die verbandliche Caritas, dass sie ihren Auftrag als Anwalt und Solidaritätsstifter auch in ihrem Binnenbereich und in den Beziehungen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern realisieren will. Daraus folgt, dass sich die soziale Verantwortung der Caritas auch in ihrem Tarifsystem sowie in den Strukturen und Verfahren für das Tarifrecht erweisen muss. Seit der Beschlussfassung über das Leitbild im Jahr 1997 hat sich die Diskussion in Bezug auf die Aufgaben- und Funktionstrennung innerhalb des Deutschen Caritasverbandes weiterentwickelt. Der Deutsche Caritasverband als Spitzenverband bietet Interessenvertretungen von Dienstgebern und Dienstnehmern Raum zur Gestaltung und Weiterentwicklung einer auf der christlichen Soziallehre basierenden Unternehmenskultur innerhalb der Deutschen Caritas. Somit nimmt der Deutsche Caritasverband nach innen und außen als Spitzenverband sowohl die Perspektive der Dienstnehmer wie der Dienstgeber ein.

## **4. Gerechte Lohnstrukturen und der Zugang zum Arbeitsmarkt**

In ihren sozialpolitischen und anwaltschaftlichen Positionen tritt die verbandliche Caritas für soziale Gerechtigkeit ein. Sie orientiert sich dabei an den Prinzipien des Personenwohls, der Solidarität, Subsidiarität, des Gemeinwohls sowie der Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit. Jedem Menschen müssen die Grundbedingungen zur Verfügung stehen, die er zur Verwirklichung seiner Lebensmöglichkeiten braucht. Selbstbestimmte Teilhabe ist für den einzelnen u. a. nur möglich, wenn er über ausreichende materielle Ressourcen verfügt. Soziale Gerechtigkeit ist nur dann gewährleistet, wenn es allen Menschen in der Gesellschaft möglich ist, an den gesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren. Bedingungen dafür sind u. a. entsprechende Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und zum Arbeitsmarkt.

Eine Grundbedingung für soziale Gerechtigkeit sind menschenwürdige Arbeitsbedingungen und gerechte Lohnstrukturen. „Die Arbeit ist eine grundlegende Dimension des menschlichen Daseins“<sup>9</sup>. In der Enzyklika *Laborem exercens* heißt es: „Denn es steht außer Zweifel, dass die menschliche Ar-

<sup>5</sup> Vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 7-8.

<sup>6</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 13.

<sup>7</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 14.

<sup>8</sup> Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 13.

<sup>9</sup> Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (Hg.), *Kompodium der Soziallehre der Kirche*, Freiburg 2006, 203.

beit ihren ethischen Wert hat, der unmittelbar und direkt mit der Tatsache verbunden ist, dass der, welcher sie ausführt, Person ist.“<sup>10</sup> Die Arbeit dient also der Verwirklichung der menschlichen Person und damit seiner Würde als Mensch (Personenwohl).

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf gerechte Vergütung. Die Pastoral- konstitution *Gaudium et spes* betont: „Schließlich ist die Arbeit so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten – gemäß der Funktion und Leistungsfunktion der einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl.“<sup>11</sup> Die katholische und evangeli- sche Kirche in Deutschland akzentuieren auf dieser Basis: „Vielmehr muss die Entlohnung in Verbin- dung mit staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers auch ein den kulturellen Standards gemäües Leben ermöglichen.“<sup>12</sup>

Die Gesellschaft hat eine gerechte Verteilung der Einkommen zu gewährleisten. Starke soziale Un- gleichheiten zwischen verschiedenen Einkommensgruppen, die das Wohl des einzelnen sowie das soziale Miteinander gefährden, sind durch die Gesellschaft auszugleichen. Dies geschieht z.B. durch Steuern und andere staatliche Transferleistungen. Auch Bezieherinnen und Bezieher unterer Lohn- gruppen muss im Rahmen einer Vollzeittätigkeit möglich sein, ein Einkommen oberhalb des sozio- kulturellen Existenzminimums zu erzielen<sup>13</sup>. Gleichzeitig müssen die Vergütungsbedingungen (unter Umständen in Kombination mit Transferleistungen als Kombilohn) auch so gestaltet sein, dass gering qualifizierten Personen der Zugang zum Arbeitsmarkt (auch in der Caritas) ermöglicht wird. Im Sinne der Familien- und Geschlechtergerechtigkeit sind die Arbeits- und Vergütungsbedingungen so zu ges- talten, dass sie Familien ein ausreichendes Einkommen ermöglichen sowie Frauen und Männern mit Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen den Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Wei- terentwicklung erschließen.

## **5. Die Entscheidungsstrukturen und –verfahren für das Tarifssystem der Caritas**

Der kirchliche Auftrag der verbandlichen Caritas sowie das Verständnis des DCV als Anwalt und Partner Benachteiligter, Dienstleister und Solidaritätsstifter in der Gesellschaft bedingen, dass die Entscheidungswege und –strukturen für das Tarifsystem partizipativ und transparent angelegt sein müssen. Ausgehend von einem Miteinander auf „Augenhöhe“ und in christlicher Verbundenheit müs- sen sowohl Dienstnehmer als auch Dienstgeber die Möglichkeit haben, sich paritätisch an den Ent- scheidungsprozessen und –strukturen für das Tarifsystem zu beteiligen. Für die Caritas als Dienst- gemeinschaft ist ein Konfrontationsmodell im Sinne des Zweiten Weges einschließlich der Mittel des Arbeitskampfes wie Streik und Aussperrung nicht angemessen. Ein Arbeitskampf wäre mit dem Selbstverständnis der Caritas nicht vereinbar, da sie den Dienst am Nächsten nicht zeitweilig sus- pendieren kann, um Druck auf die jeweilige andere Seite auszuüben. Der Dritte Weg ist demnach als dialogisches Modell auch unter den veränderten Rahmenbedingungen der im besonderen Maße mit dem kirchlichen und ethischen Selbstverständnis der Caritas vereinbare Weg, wie Tarifentscheidun- gen zustande kommen können. Für die Dialogpartner, die Vertreter der Dienstgeber und –nehmer, bedeutet der Dritte Weg zugleich die Verpflichtung, den Dialog fair miteinander zu führen und in den inhaltlichen Fragen einen Interessensausgleich zu finden. Dieser Interessensausgleich erfordert zugleich aber auch faire Wettbewerbsbedingungen u. a. in Form entsprechender Rahmenordnungen. Ein angemessenes und gerechtes Tarifssystem kann nur unter diesen Rahmenbedingungen realisiert werden.

<sup>10</sup> Johannes Paul II., *Enz. Laborem exercens*, 6: AAS 73 (1981) 590.

<sup>11</sup> II. Vatikanisches Konzil, *Pastoral- konst. Gaudium et spes*, 67: AAS 58 (1966), 1088-1089.

<sup>12</sup> Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland; Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Worte des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland*, Hannover/Bonn 1997, 63.

<sup>13</sup> Grundlage für die Berechnung des soziokulturellen Existenzminimums ist § 28 SGB XII. In Absatz 1 heißt es hier: „Der gesamte Bedarf des notwendigen Lebensunterhalts außerhalb von Einrichtungen mit Ausnahme von Leistungen für Unterkunft und Heizung und der Sonderbedarfe nach den §§ 30 bis 34 wird nach Regelsätzen erbracht.“ In § 40 SGB XII wird festgelegt, dass die Vorschriften über Inhalt, Bemessung und Aufbau der Regelsätze nach § 28 SGB XII in einer eigenständigen Rechtsverordnung geregelt werden. Diese Verordnung wurde vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellt. Dort heißt es, dass die Grundlage für die Bemessung der Regelsätze der aus der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe abzuleitende Eckregelsatz ist. Die Struktur des Regelsatzes mit den Anteilen der einzelnen Verbrauchskategorien wird in § 2 Absatz 2 der Verordnung beschrieben. Zu Grunde zu legen sind die Verbrauchsausgaben der untersten 20 vom Hundert der nach ihrem Nettoeinkommen geschichteten Haushalte der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe nach Herausnahme der Empfänger von Leistungen der Sozialhilfe. Der Eckregelsatz wird alle 5 Jahre auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe neu ermittelt. Der Eckregelsatz verändert sich jeweils zum 1. Juli eines Jahres, in dem keine Neubemessung der Regelsätze nach § 28 Abs. 3 Satz 5 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch erfolgt, um den Vomhundertsatz, um den sich der aktuelle Rentenwert in der gesetzli- chen Rentenversicherung verändert.

## **6. Soziale Dienstleistungen unter verstärktem Wettbewerbsdruck**

Durch die Änderung der politischen Rahmenbedingungen haben sich in Deutschland im Bereich sozialer Dienstleistungen zunehmend Wettbewerbselemente herausgebildet. Dieser Prozess kann sich aufgrund europäischer Vorgaben verstärken. Von ihrem Grundansatz können Markt und Wettbewerb dazu führen, dass das Angebot auf die Bedürfnisse der Abnehmer und Konsumenten ausgerichtet und kostengünstig erbracht wird. Die Christliche Soziallehre bejaht grundsätzlich eine wettbewerbliche Ordnung, die auf einer rechtlichen Basis beruht und einen sozialen Ausgleich beinhaltet im Sinne einer Sozialen Marktwirtschaft. „Das Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft stellt einen produktiven Kompromiss zwischen wirtschaftlicher Freiheit und sozialem Ausgleich dar.“<sup>14</sup>

In einer solchen Ordnung können nicht alle Güter und Dienste allein von privatwirtschaftlichen Unternehmen angeboten werden. Sondern es gibt Güter und Dienste (z.B. weite Bereiche sozialer Dienstleistungen), die im Sinne des Gemeinwohls besser von Anbietern wie freigemeinnützigen und damit nicht gewinnorientierten Anbietern bereitgestellt werden. Aber auch im Bereich sozialer Dienstleistungen können marktwirtschaftliche Elemente und Trägerpluralität für ein kostengünstiges und nachfragebestimmtes Angebot sinnvoll sein. Entscheidend ist jedoch, dass die Wahlfreiheit der Klienten ermöglicht und gefördert wird.

Der Wettbewerb bedarf generell einer adäquaten staatlichen Rahmenordnung, etwa in der Wettbewerbsgesetzgebung, um seine Selbstaufhebung zu verhindern. Im Bereich sozialer Dienstleistungen erfordert die Einführung wettbewerblicher Elemente spezielle staatliche Rahmenvorgaben, die die Rechte der Klienten schützen. Denn bei den Nachfragern sozialer Dienstleistungen handelt es sich oftmals um Personen wie Kinder, Jugendliche und andere hilfebedürftige Menschen, die nicht als selbst entscheidungsfähige „souveräne Konsumenten“ agieren können. Die Caritas versteht sich als Akteur, der soziale Dienstleistungen anbietet und sich für die Rechte und Ansprüche der Klienten auf vielerlei Weise einsetzt. Verschiedene Bereiche der sozialen Dienstleistungen (z.B. Betreuung von Menschen ohne Wohnung, offene ambulante psychosoziale Dienste) sind nicht durch eine wettbewerbliche Ordnung bestimmt. Die Caritas engagiert sich dafür, dass auch bei veränderten Rahmenbedingungen diese Dienste und Angebote erhalten bleiben sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Diensten adäquate Arbeitsbedingungen haben. Die Caritas ist für Bündnisse mit anderen Verbänden zur Durchsetzung ihrer tarifpolitischen Leitlinien offen. Sie formuliert aus ihrer ethischen Grundorientierung ihre unternehmenspolitischen Leitlinien und konkreten Leitlinien für die Caritasorganisationen im Wettbewerb.

Im Rahmen einer an den Prinzipien der christlichen Soziallehre orientierten Rahmenordnung für den Markt sozialer Dienstleistungen bekennt sich die Caritas zu einer Teilnahme am Qualitätswettbewerb. Die Caritas wird sich in Zukunft weiterhin aktiv an der Weiterentwicklung der Rahmenordnungen beteiligen und für die Rechte und Ansprüche der Klienten (wie etwa die selbst bestimmte Teilhabe) eintreten.

Eine hinreichende Qualität der sozialen Dienstleistungen ist nur möglich, wenn eine ausreichende Anzahl qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden kann. Weder die finanziellen Rahmenbedingungen noch die Gestaltung der Wettbewerbsbedingungen dürfen einen Wettbewerb erzwingen, der für die Klienten ein quantitativ wie qualitativ ausreichendes Angebot gefährdet und eine angemessene Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr zulässt. Denn viele Menschen sind auf die Hilfe und Unterstützung von Organisationen wie der Caritas der Kirche und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Nur so kann die Caritas mit ihren beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu beitragen, dass Menschen in Not geholfen wird, sie ein eigenverantwortliches und solidarisches Leben führen können und das soziale Miteinander gestärkt wird.

Von der Delegiertenversammlung am 20. März 2007 beschlossen.

---

<sup>14</sup> EKD; DBK (Hg.), Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, 59.