

Die Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

In den letzten Jahren haben die Herausforderungen für die Einrichtungen und Dienste der Caritas zugenommen. Dies erfordert eine Weiterentwicklung der bestehenden tarifpolitischen Strukturen in der Caritas, um den Sendungsauftrag der Kirche auch durch die Einrichtungen und Dienste der Caritas unter den sich ändernden Rahmenbedingungen zu sichern. Dadurch wird auch ein wesentlicher Beitrag zur Weiterentwicklung des Dritten Weges und damit zum Erhalt des Modells der Dienstgemeinschaft geleistet. Partnerschaft und Kooperation, nicht Konfrontation beim Ausgleich unterschiedlicher Interessen sind die Wesensmerkmale des auf Konsens ausgerichteten Dritten Weges. Daher ist der Dritte Weg für den kirchlichen Bereich das unverändert richtige Instrument, das der Fortentwicklung bedarf. Die Veränderung der Rahmenbedingungen hat zu vielfältigen tarifpolitischen Verunsicherungen geführt. Daher ist es nötig wieder ein gemeinsames, den heutigen Rahmenbedingungen entsprechendes Verständnis von Tarifpolitik im Caritasverband explizit zu entwickeln. Die Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes stellen einen Beitrag zur Weiterentwicklung und damit zum Erhalt des Dritten Weges dar. Sie richten sich an alle Organe, Träger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verbandlichen Caritas und die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Leitlinien sind oberhalb der Regelungsebene angesiedelt und stellen für diese einen Orientierungsrahmen dar.

1. Gerechten Lohn über gerechte Verfahren realisieren

Die Soziallehre der Kirche fordert eine gerechte Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies erfordert ein kollektivrechtlich begründetes Verfahren der Vereinbarung von Vergütungsregelungen. Die Voraussetzungen für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sind nur im Rahmen eines kollektiven Verfahrens gegeben. Ein individuell ausgehandelter Arbeitsvertrag kann dies nicht leisten, weil in der Regel nur eine Minderheit leistungsstarker und am Arbeitsmarkt knapper Arbeitskräfte über hinreichende Verhandlungsmacht in individuellen Aushandlungsprozessen verfügt. Gerade auch die Rücksichtnahme auf schwächere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vergleichbarkeit der Arbeitsverhältnisse spricht für Kollektiverhandlungen. Um Konflikte in den tariflichen Verhandlungen, die innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gelöst werden können, klären zu können, müssen effektive außergerichtliche Streitschlichtungsverfahren entwickelt werden.

2. Orientierung an geltenden Tarifen

Die verbandliche Caritas orientiert sich bei dem eigenen Vergütungssystem an geltenden Tarifen in vergleichbaren Arbeitsfeldern des Marktes sozialer Dienstleistungen.

3. Tarifpolitische Kompetenzen auf Bundesebene erhalten

Auf der Bundesebene müssen weiterhin maßgebliche tarifpolitische Kompetenzen verbleiben. Dies gewährleistet, dass die Arbeitsbedingungen in der verbandlichen Caritas trotz der Möglichkeit der regionalen und betrieblichen Anpassung nicht zu heterogen werden.

4. Tarife am Wettbewerb orientieren

Die verbandliche Caritas stellt sich selbstbewusst dem Wettbewerb und setzt sich für eine Gestaltung des Wettbewerbs im Interesse der Hilfeberechtigten ein. Aufgabe der Tarifgestaltung im Wettbewerb ist es, die regionalen Marktgegebenheiten zu analysieren, mit dem Ziel, ein auf die Region bezogenes einrichtungsübergreifendes, wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau zu erreichen. Die Caritas ist für strategische, tarifliche Bündnisse mit anderen Verbänden offen. Darüber hinaus benötigen Betriebe die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission, flexible zukunftsichernde Maßnahmen zu gestalten, um die Existenz einzelner Einrichtungen zu sichern.

5. Innerverbandlichen Wettbewerb über Qualität führen

Die verbandliche Caritas stellt fest, 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 ausgeschlossen werden.

6. Lohnfindung im unteren Entlohnungsbereich

Erwerbsarbeit dient der Existenzsicherung. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten der Caritas, die einfache Arbeiten ausführen, sollen durch eine Vollzeittätigkeit ein Nettoeinkommen für sie selbst oberhalb oder in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums erhalten. Soweit sie Verantwortung für ihre Familie tragen, werden Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen zur Deckung des soziokulturellen Existenzminimums auch in Zukunft auf ergänzende Transferleistungen angewiesen sein. Aus einem Nettoeinkommen auf Höhe des soziokulturellen Existenzminimums für einen Alleinverdiener ergibt sich eine Lohnuntergrenze, die für reguläre Arbeit im Bereich der verbandlichen Caritas nicht unterschritten werden darf. Die Caritas setzt sich politisch dafür ein, das Existenzminimum der Kinder von Geringverdienern durch staatliche Transfers zu sichern.

Auch bei den Tätigkeiten im unteren Entlohnungsbereich orientiert sich die verbandliche Caritas an geltenden Tarifen in vergleichbaren Arbeitsfeldern des Marktes sozialer Dienstleistungen, da dadurch die besten Voraussetzungen für einen fairen Interessensausgleich gegeben sind. Gegebenenfalls ist durch die Arbeitsrechtlichen Kommission eine Anpassung an die regionalen Wettbewerbsverhältnisse vorzunehmen. Diese Referenztarife ermöglichen bei Vollzeittätigkeit für eine alleinstehende Person in der Regel ein Einkommen oberhalb oder in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums für einen Alleinverdiener. Sollte in den vergleichbaren Arbeitsfeldern des relevanten Marktsegments sozialer Dienste keine ausreichende Tarifbindung gegeben sein, so sind die Arbeitsrechtlichen Kommission und die Träger aufgefordert, alle bestehenden Spielräume für eine Entlohnung zu nutzen, um geltenden Tarifen in vergleichbaren Arbeitsfeldern möglichst nahe zu kommen, ohne die Arbeit der Dienste und Einrichtungen sowie die Arbeitsplätze für Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen zu gefährden. Die Situation der Entlohnung im unteren Entlohnungsbereich werden der Vorstand des DCV und die Arbeitsrechtlichen Kommission sorgfältig beobachten und im Falle einer Erosion der Tarifbindung bei den Mitbewerbern der Caritas ggf. unter Einschaltung von Caritasrat und Delegiertenversammlung auch unter sozialpolitischen Kriterien bewerten.

7. Chancen für leistungsgeminderte Menschen schaffen

Die verbandliche Caritas bekennt sich zu dem Ziel, in ihren Diensten und Einrichtungen Chancen für Menschen zu schaffen, die aufgrund mehrfacher Vermittlungshemmnisse keine oder nur geringe Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt haben. Diese Menschen sind im Normalfall nicht in der Lage einer regulären Beschäftigung nachzugehen. Sie benötigen zusätzlich intensive Betreuung, Beratung und Begleitung. Um auch ihnen ein Einkommen zu sichern, das oberhalb oder in Höhe des staatlich festgelegten soziokulturellen Existenzminimums liegt, ist in aller Regel eine Kombination von Markteinkommen und staatlich garantierten Transferleistungen notwendig. Solche aus sozialen Gründen eingerichtete Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht genutzt werden, um reguläre Arbeit zu verdrängen oder die Entlohnung regulärer Arbeitsverhältnisse unter Druck zu setzen. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem sogenannten Dritten Arbeitsmarkt müssen Chancen zur Qualifizierung erhalten. Regelmäßig muss überprüft werden, ob sie nicht doch eine Chance im regulären Arbeitsmarkt hätten.

8. Keine tariflich begründete Ausgründung innerhalb der Caritas zulassen

Die verbandliche Caritas stellt eine ansteigende Zahl der Ausgründungen von Diensten und Einrichtungen in gGmbH, Stiftungen oder andere Rechtsformen fest, wobei diese 100 % - Töchter der „Mutter – Organisation“ sind oder von dieser beherrscht werden. Dabei nutzen einige Träger diese rechtlichen Möglichkeiten zum Ausstieg aus den einschlägigen Arbeitsvertragsbedingungen. Aufgabe der Tarifgestaltung ist daher, Regelungen zu schaffen, die zukünftig eine Ausgründung aus tariflichen Gründen nicht notwendig machen. Die tariflich begründete Ausgründung höhlt den Dritten Weg aus und ist mit den Grundsätzen der Caritas und der Mitgliedschaft im Deutschen Caritasverband nicht vereinbar und deshalb in den entsprechenden Ordnungen zu regeln.

9. Differenzierung von Arbeitseinkommen gerecht gestalten

Der Grundsatz des gerechten Lohns beinhaltet ebenfalls das Strukturmerkmal der ausreichenden Lohnspreizung im Tarifsystem. Eine Differenzierung der Arbeitseinkommen nach Leistung, Qualifikation, Einsatz und Verantwortung ist gerecht. Ebenso ist sie notwendig, um am Arbeitsmarkt gutes Personal gewinnen zu können. Dabei wird die Option einer variablen Leistungskomponente im Vergü-

tungssystem mit eingeschlossen. Die Christliche Sozialethik spricht sich dafür aus, die Unterschiede zwischen den Arbeitseinkommen nicht zu groß werden zu lassen. Sowohl die allgemeinen sozialetischen Überlegungen über den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft wie der Gedanke der Dienstgemeinschaft sprechen innerhalb der Caritas für diese Überlegungen.

10. Transparenz über Vergütungen herstellen

Hinsichtlich der Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist innerhalb des Trägers ausreichende Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu schaffen. Die Einhaltung der Grundsätze der guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung verlangt, dass gegenüber den Gesellschaftern bzw. Mitgliedern, dem Aufsichtsgremium und der Mitarbeitervertretung eines Rechtsträgers diese Transparenz und Nachvollziehbarkeit hergestellt wird. Hinsichtlich der Vergütung von leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von der Mitarbeitervertretung vertreten werden und/oder übertariflich bezahlt werden, besteht diese Verpflichtung uneingeschränkt gegenüber den Gesellschaftern bzw. Mitgliedern und dem Aufsichtsgremium eines Rechtsträgers. Gegenüber der Mitarbeitervertretung wird diese Transparenz und Nachvollziehbarkeit hergestellt, indem anonymisierte Angaben zu Vergütungsstruktur und Vergütungsgrundsätzen übertariflich bezahlter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemacht werden. Innerhalb der verbandlichen Caritas kann Transparenz mittels einer Orientierungshilfe erreicht werden, die anonymisierte Angaben zur Vergütungshöhe und Vergütungspraxis übertariflich bezahlter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthält.

11. Familienfreundliche Maßnahmen unterstützen

Zu den Grundsätzen in der Caritas gehört es, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und diese auch innerhalb des Tarifs zu unterstützen. Dies können sowohl Maßnahmen für den Einzelfall als auch strukturelle Maßnahmen sein. Diese Maßnahmen dürfen nicht bewirken, dass dadurch Einstellungshindernisse für Bewerberinnen und Bewerber mit Familien entstehen. Im Rahmen der Tarifgestaltung kann dies auch in Form einer Öffnungsklausel für die Betriebsparteien geschehen. In jedem Fall soll auch der Dienstgeber einen Beitrag für familienfreundliche Maßnahmen innerhalb der Einrichtung zur Verfügung stellen.

12. Zusätzliche betriebliche Altersversorgung im Tarif gewährleisten

Angesichts des absehbaren sinkenden Leistungsumfanges der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Säule der betrieblichen Zusatzversorgung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas zur Stärkung der Existenzsicherung im Alter von großer Bedeutung.

13. Transparenz über Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission herstellen

Die Arbeitsrechtliche Kommission arbeitet auf Grundlage der ihr von der Delegiertenversammlung gegebenen Ordnung eigenständig. Die Beschlüsse werden den Organen, Trägern sowie Einrichtungen und Diensten zeitnah mitgeteilt. Um eine Akzeptanz der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb der verbandlichen Caritas zu erreichen beziehungsweise diese zu erhöhen, soll die Arbeitsrechtliche Kommission ihren Beschlüssen bei der Veröffentlichung Erläuterungen hinzufügen, aus denen sich die Grundlagen und Intention der Beschlüsse ergeben.

Von der Delegiertenversammlung am 20. März 2007 beschlossen.