
AK-Magazin

Mitteilungen der Sprechergruppe der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Ausgabe Nr. 30

August 2006

Und sie bewegt sich doch!

Kopernikanische Wende in der AK?

Der Dialogprozess wirkt: Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) hat sich darauf verständigt, eine „AVR neu“ zu schaffen und die regionalen „Unterkommissionen“ bis zum 31.12.2007 fortzuführen. Grundzüge der Neuregelung sollen bis zur Oktobersitzung 2006 feststehen. Abgeschlossen werden soll das Projekt im Oktober 2007. Die AK hat dazu eine paritätisch besetzte Steuerungsgruppe unter Leitung ihres Vorsitzenden Dompropst Feldhoff eingerichtet, die ihrerseits vier Arbeitsgruppen eingesetzt hat. Damit hat die AK sich unter ziemlichen Entscheidungsdruck gesetzt und wird alle Köpfe voll zu tun haben, das anspruchsvolle Vorhaben rechtzeitig auf den Weg zu bringen.

Wie es dazu kam...

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) bildeten Jahrzehnte lang brav und bieder das Tarifrecht der Angestellten des Öffentlichen Dienstes (Bundes-Angestellten-Tarifvertrag BAT) für den Caritasbereich ab. Das hatte eine lange Tradition und die Begründung, dass man mit dem gleichen Personal gleiche Einrichtungen wie der öffentliche Dienst betrieb, die man aus Konkurrenzgründen auch gleich entlohnen wollte. Das passte auch zu den Refinanzierungsbedingungen, die für gleiche Einrichtungen die gleiche Refinanzierung vorsahen, deren Maßstab wiederum der BAT mit seinem Vergütungsgefüge war. Ein fein austariertes auf einander abgestimmtes System des sozialen Konsenses zwischen Finanzierungs- und Einrichtungsträgern.

Ende der Selbstbedienung

Dieses reibungslos funktionierende Selbstbedienungssystem geriet mit der Liberalisierung des Sozialbereichs zunehmend in Schieflage. An die Stelle problemloser Refinanzierung traten Steuerungsvorstellungen von einem Markt, auf dem Angebot und Nachfrage schon alles regeln würden. Absprachen und Korporatismus waren auf einmal pfui, Markt war alles. War er auch. Nur alles andere als Markt. Die bisherigen Refinanzierer entdeckten ihre

Macht, auf fremdem Geld zu sitzen und die Anbieter von sozialen Dienstleistungen mit Dumpingangeboten darum betteln zu sehen. Sie schrieben soziale Dienstleistungen für Dritte aus, und wählten prompt das preislich (und meist auch qualitativ) billigste Angebot. Bewährte und erfahrene aber „teure“ Sozialanbieter gingen plötzlich leer aus, konnten ihre Angebote nicht mehr aufrecht erhalten und mussten ihr Personal betriebsbedingt kündigen. Man spielte Markt und mißbrauchte dabei nur Marktmacht.

„Markt“ oder Tarif?

Damit geriet auch die Caritas in die Klemme zwischen tariflichen Verpflichtungen und deren (Re-)Finanzierung. In den letzten Jahren wurde es immer schwieriger, den Anschluss der Caritas-AVR an das Vergütungssystem BAT des öffentlichen Dienstes zu halten. Die Dienstgeberseite der Caritas in der AK war zunehmend weniger bereit, die selben Tarifabschlüsse zum selben Zeitpunkt zu übernehmen und stieg damit faktisch aus der Jahrzehnte lang praktizierten Tarifautomatik aus.

Umgekehrt fehlten der Mitarbeiterseite im Rahmen des Dritten Weges, der durch Konsens und mehrheitliche Beschlüsse gekennzeichnet ist, Mittel und Möglichkeiten, das Gleichziehen mit dem Öffentlichen Dienst zu erzwingen.

Verschieben statt Blockieren

Daraus erwuchs der typische Kompromiss der letzten Jahre: Einerseits Übernahme der Tarifierhöhungen, andererseits Hinausschieben des Zeitpunktes der Erhöhung. So kam es, dass die Caritas zwar das Vergütungs-Niveau des öffentlichen Dienstes mit Mühe und Not halten konnte, aber nur um den Preis einer immer späteren Übernahme der Erhöhungen.

Ganz aus dem Tritt gekommen ist das Caritas-

System, als der Öffentliche Dienst sich mit einem gewaltigen Axthieb von den eigenen tariflichen Wurzeln trennte und ein neues Tarifsystem anstelle des alten vereinbarte: den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD).

Übernahme oder Eigenes?

Seit gut neun Monaten wirksam entfaltet dieses neue System langsam aber sicher seine eingebauten Sparwirkungen – zumindest bei denen, die das neue System mehr oder weniger angepasst übernommen haben. Denn das neue System verzichtet auf alle vergütungssteigernden Automatismen wie Bewährungsaufstiege, Alterssteigerungen, und familienbezogene Ortszuschläge. Diese Sparwirkungen gehen der Caritas mangels Übernahme des TVÖD bisher verloren. Denn die AK scheiterte an der für eine Übernahme erforderlichen Mehrheit. Dafür sparte sie sich die beiden 300,- €-Einmalzahlungen, die eigentlich für 2005 und 2006 vorgesehen gewesen waren.

Die Mitarbeiterseite hatte für eine caritas-gemäße Übernahme des neuen Tarifwerkes plädiert, um auf diese Weise den Anschluß an die Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst auch künftig halten zu können. Dafür war die Dienstgeberseite jedoch nicht zu haben. In zwei Anläufen, im Oktober und im Dezember 2005 scheiterten die entsprechenden Anträge der Mitarbeiterseite. Die Dienstgeberseite konnte zwar nicht sagen, was sie stattdessen wollte, machte aber deutlich, dass sie die Caritas auf Dauer von der Abhängigkeit vom öffentlichen Dienst abkoppeln wollte.

Die seit Jahren laufenden Versuche der „Projektgesellschaft innovatives Arbeiten (PiA)“ bestärkten sie in der Vorstellung, dem TVÖD-Abschreiben der Mitarbeiterseite etwas eigenständiges entgegenzusetzen zu wollen. Was und wie das genau sein sollte, konnte sie bis heute allerdings nicht vorlegen.

Die Folge war eine der tiefsten Krisen der AK in ihrer Geschichte. Jede Seite warf der anderen Blockadehaltung vor, man hatte sich nichts mehr zu sagen, geschweige denn etwas zu beschließen. Der Tarifkonflikt hatte einen Beziehungskonflikt im Gepäck. Das blieb sensiblen Beobachtern natürlich nicht verborgen. Und je nach Ausprägung der Sensibilität favorisierte man unterschiedliche Lösungsansätze. Darüber später mehr.

Tariflich gesehen bleibt es daher vorerst bei der Weitergeltung der bisherigen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) – und zwar so lange, bis sie durch einen Mehrheitsbeschluss der AK durch andere Regelungen ersetzt werden.

Das hat für die Mitarbeiterschaft derzeit noch enorme Vorteile, erhalten sie doch noch Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, den AVR-Tag und familienbezogene Ortszuschläge, Altersstufensteigerungen und Bewährungsaufstiege: Lauter Leckerli, die im TVÖD seit Oktober letzten Jahres abgeschafft sind.

Ende der Tarifautomatik

Die Beibehaltung der AVR hat jedoch auf der anderen Seite ein enormes Kostenpotential zur Folge. Auch ohne irgendeine beschlossene Lohnsteigerung verteuern sich vor allem jüngere AVR-MitarbeiterInnen Jahr für Jahr um ca. 2% als Folge der eingebauten Steigerungsautomatismen. Doch die Refinanzierungsseite ist von Steigerungsautomatismen wie oben bereits erwähnt, weit entfernt. Ihre Instrumente heissen: Kürzung, Deckelung, Budgetierung, Rücknahme von Förderungsgeldern und ähnliche Daumenschrauben. Das passt auf Dauer schlecht zusammen. Änderungen sind notwendig – aber welche?

Änderung oder Ausstieg?

Was machen Dienstgeber, denen ein allzu opu-

lentes Tarifsysteem die Luft abzuschneiden droht? Sie steigen aus diesem System aus. Dabei kommt ihnen zu gute, dass die AVR in der tariflichen Rechtsprechung nicht als Tarifvertrag gelten, also keineswegs juristisch verpflichtend für die Vertragspartner anzuwenden sind. Man kann sie abbedingen, also einzelne Bestimmungen für nicht anwendbar vereinbaren. Die einfachste Art ist die einzelvertragliche Änderung. Schlauere Dienstgeber erpressen dazu auch noch ihre MAV zu einer eigentlich rechtlich unzulässigen Dienstvereinbarung. Unter dem Deckmantel angeblicher betrieblicher Bündnisse zur Rettung angeblich gefährdeter Arbeitsplätze wähnt man sich auch moralisch auf der rechtlich sicheren Seite. Auch etliche Beratungsfirmen verlegten sich schon darauf, den Caritas-Dienstgebern elegantere Ausweichlösungen anzudienen.

Das Service-Rezept

Das beliebteste und inzwischen selbst bei Diözesan-Caritasverbänden gern nachgekochte Lieblingsrezept:

Man gründe einer Service-Gesellschaft zur Personalvermittlung. Dazu nehme man einen angeblich mit irgendeiner „Christlichen Gewerkschaft“ abgeschlossenen Dumping-Tarif. Dann schliesse man grundsätzlich nur noch kurz befristete AVR-Verträge ohne Sachgrund mit den Mitarbeitern ab. Laufen diese aus, biete man den Betroffenen einen Dauerarbeitsvertrag mit der Servicegesellschaft an. Dann verleihe man die Mitarbeiter an ihre alten Arbeitsplätze. Und voila: schon hat man ganz legal locker 30% der Gehaltskosten eingespart.

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit kann man sich solche Umgangsformen leisten - glaubt man. Und sie betreffen inzwischen beileibe nicht nur Küchen- und Reinigungspersonal, wie oft treuherzig versichert wird, auch Fachpersonal

wird auf diese Weise über den Löffel barbiert.

Tariftreue unbezahlbar?

Doch es gibt natürlich einen Zusammenhang zwischen den flexiblen Möglichkeiten, die ein Tarifsysteem für besondere Situationen bereithält und den Umgehungsbestrebungen der Tarifanwender. Hier hat die AK die AVR bisher wohl einfach zu dünn ausgestattet. Die bisherigen Notöffnungsklauseln für die Betriebsebene oder die Antragsmöglichkeit bei den Unterkommissionen berücksichtigten zwar die tariflichen Absenkungsoptionen kurz vor der Insolvenz, aber weniger längerfristig erkennbare Notlagen aufgrund von Auftragseinbußen oder Wettbewerbsnachteilen. Wer illegale Umwege verhindern will, muss legale Alternativen schaffen. Diese Einsicht bricht sich langsam Bahn. Aber die Gestaltung solcher Lösungen erweist sich als schwierig.

Arbeitsplatz oder Tarif?

So falsch diese Alternative auch ist, für viele ist sie bereits Realität. Arbeitsplatzsicherheit und tarifliche Vergütung stehen dabei im Widerspruch. Und in den meisten Fällen ist den MitarbeiterInnen ein untertariflich bezahlter Arbeitsplatz immer noch lieber als ein angeblich unbezahlbarer tariflicher, der betriebsbedingt gekündigt wird. Verständlich, dass bei dieser Situation die Mitarbeiterseite in der AK ganz schön ins Schwitzen gerät. Denn Mitarbeiter haben derzeit einfach die schlechteren Karten. Sie zahlen in jedem Fall für die aktuellen Verwerfungen im sozialen System: entweder mit Gehaltsverlust oder mit Arbeitsplatzverlust.

Tarifpolitik statt Sozialpolitik?

In dieser kritischen Situation will die AK also ein neues Tarifsysteem kreieren, das den Wünschen der Dienstnehmerseite nach angemessener (sprich vergleichbarer) tariflicher Bezah-

lung und denen der Dienstgeberseite nach wettbewerbsfähigen (sprich refinanzierbaren) Arbeitsplätzen entspricht. Unter den derzeitigen Bedingungen fast ein Ding der Unmöglichkeit. Die Quadratur des Kreise ist ein Kinderspiel dagegen.

Prüfstein Arbeitszeit

Als Probe auf's Exempel für ihre neue Arbeitsfähigkeit hat sich die AK auch verpflichtet, bis zum Oktober 2006 die Bereitschaftsdienstregelung der AVR in eine europarechtskonforme Fassung zu bringen, darüber hinaus die Mobilzeitregelungen der Anlagen 5a, 5b und 5c der AVR wieder in Kraft zu setzen sowie die abgelaufene Kurzpausenregelung wieder zu reaktivieren. Und als sei das noch nicht genug, will sie auch noch die Frage der Einmalzahlungen bis zu diesem Termin gelöst haben. (Eine fiese Lösung wäre allerdings auch, einfach keine zu zahlen).

Nur Mut!

Die AK steht also exakt vor den selben Themen und Problemen wie im Dezember des vergangenen Jahres. Mit jetzt besseren Karten?

Sie hat zumindest die Chance genutzt, in einem vom Vorsitzenden Feldhoff angeregten, von der AK aufgenommenen und vom „Institut für Organisationskommunikation (IFOK)“ professionell moderierten „Dialogprozess“ ihre Arbeits- und Kommunikationsfähigkeit wieder herzustellen. Doch auch andere Prozesse wurden angestoßen.

AK-Ordnungsprozess

Der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes sah sich auf Druck seiner Dienstgeber und der Bischöfe in ihrer Gesamtverantwortung veranlasst, seine Rolle als Ordnungsgeber der Arbeitsrechtlichen Kommission ins Spiel und eine Novellierung der AK-Ordnung ins Rollen

zu bringen. Prof. Gregor Thüsing wurde aus-
ersehen, einen Entwurf dazu aus den verschie-
denen Positionen zu basteln, die bei einer ins-
gesamt mehrtägigen Anhörung zu diesem The-
ma dargestellt wurden. Dabei geht es um Fra-
gen des Erhalts des Flächentarifs und einer
dafür zuständigen Kommission (das bisherige
Modell), aber auch um die Frage regionaler
Tarife und deren Berechtigung und schließlich
um die Frage betrieblicher Möglichkeiten einer
eigenständigen Tarifgestaltung. Naturgemäß
gehen bei solchen Fragen die Meinungen weit
auseinander. Die beiden Seiten der AK haben
sich jedoch auf ihrer Juli-Sondersitzung
deutlich für einen Primat der Fläche und damit
der großen AK vor den von den Regionalkom-
missionen zu beschließenden wettbewerbsteu-
ernden Regionaltarifen ausgesprochen. Die be-
triebliche Ebene soll nur in Fällen der Zu-
kunftssicherung von Arbeitsplätzen eigene
Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt erhalten.
Weiters geht es bei der Novellierung um ein
Schlichtungsverfahren, das in der Lage ist,
über das bisherige Maß hinaus Pattsituationen
aufzulösen und eine Entscheidung zu erzwin-
gen. Angesichts des Konsensprinzips des Drit-
ten Weges ein ganz heikles Kapitel – droht
doch der Vorwurf, in kritischen Situationen
die Mitarbeiterseite schlicht aushebeln und
einfach den „ersten“ (Verordnungs-)Weg
beschreiten zu wollen.

Und das liebe Geld?

Bei allem guten Willen steht die verbandliche
Caritas vor dem Problem, wie sie denn ein er-
neuertes System mit den bisherigen finanziel-
len Mitteln stemmen will. Denn über eines
muss man sich klar sein: Ein eigenständiges
Tarifrecht für die Caritas zu entwickeln und zu
pflegen kostet Geld, Geld und nochmals Geld
– ob mit oder ohne ein geplantes unabhängiges
„Caritas-Tarifinstitut“. Ob es die richtige

Entscheidung ist, sich anstelle vom
öffentlichen Dienst von den eigenen be-
schränkten Ressourcen abhängig zu machen?
Da kommt dann schnell die Stunde der Wahr-
heit, wenn sich herausstellt, dass man die
Rechnung ohne den Wirt gemacht hat.

Neue Gemeinsamkeiten

Die beiden Seiten der AK haben sich jeden-
falls darauf geeinigt, eine gemeinsame Stel-
lungnahme über die künftigen Zuständigkeiten
der AK und eventueller Regional-Kommissio-
nen abzugeben. Es schaut so aus, als gäbe es
den gemeinsamen Wunsch, trotz aller regiona-
len und branchennahen Differenzierungsbemü-
hungen einen einheitlichen Flächentarif für die
Caritas zu erhalten. Wettbewerbsprobleme
sollen dann auf regionaler Ebene angegangen
und tariflich gelöst werden.

Rein oder Raus!

Zu guter Letzt hat auch die Bischofskonferenz
ihre Hausaufgaben gemacht. Im November
letzten Jahres hat die Vollversammlung der
Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeiter-
vertretungen (BAG-MAV) den so genannten
„Regensburger Notruf“ verabschiedet, in dem
sie auf die massiven Verletzungen des Dritten
Weges durch Ausgründungen, vertragswidrige
Gehaltskürzungen und andere oben geschilder-
te unlautere Praktiken wie die der Service-
gesellschaften hinwies. Der Brandbrief zeigte
Wirkung. Die Bischöfe definierten jetzt end-
lich klar und eindeutig: Den Dritten Weg gibt
es entweder ganz oder gar nicht – dazwischen
geht nichts! Wer den Dritten Weg begeht, hat
sich an seine Regeln zu halten. Und die hei-
ßen, dass die kollektivrechtlichen Vereinba-
rungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen
oder KODAs verbindlich sind. Einzelverein-
barungen oder gesellschaftsrechtliche
Konstruktionen zur Umgehung von kirchli-

chen Tarifregelungen sind nicht zulässig. Abweichler, die gegen diese Regeln verstoßen sind zurück zu holen oder raus zu werfen.

Deutliche Worte von einem Gremium, das sich in dieser Sache bisher eher bedeckt und zögerlich verhielt und sogar mit dem Gedanken spielte, die Caritas unter den Gestaltungsrahmen der Regional- und Diözesan-KODAs des verfassten Bereiches zu holen. Jedenfalls ein Riesenerfolg für die Verfechter der strikten Einhaltung und vollen Anwendung der Regelungen des Dritten Weges!

Hoffnungen

Man kann nur hoffen, dass diese vereinten Bemühungen um eine Lösung dazu beitragen, das kirchliche Tarifrecht wieder auf eine stabile und kalkulierbare Basis zu stellen. Alle Beteiligten haben jedenfalls ihre Verantwortung für ihren Teilbereich der Lösung erkannt und versuchen, im Sinne eines funktionierenden Ganzen danach zu handeln. Hoffentlich mit dauerhaftem Erfolg!

wbf

AK-Modellprojekte:

Wer hätte das gedacht?

Die AK hatte in den Jahren 2004 und 2005 grünes Licht für die Durchführung von einigen Modellprojekten zur Erprobung von leistungsabhängigen Vergütungsmodellen gegeben. Sie sollten der praktischen Erprobung und Erfahrungssammlung dienen.

Im Mai 06 fand in Frankfurt/M. im Modellausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Erfahrungsaustausch mit Geschäftsführern und Mitarbeitervertretungen der beteiligten Modellprojekte statt. Drei Modelleinrichtungen – jeweils MAV-Mitglieder und verantwortlicher Projektleiter auf Dienstgeberseite – standen den Mitgliedern des Modellausschusses der AK Rede und Antwort.

Im grünen Bereich

In allen drei Einrichtungen laufen die Modelle im „grünen Bereich“, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter die Leistungskomponente mit ihrem eigenen Weihnachtsgeld bezahlt hatten oder ob der Dienstgeber den Leistungstopf mit eigenen Mitteln zusätzlich gefüttert hat.

Erstaunlich sind aber vor allem die sozialpsychologischen Auswirkungen, als da sind:

- Leistungsvergütung für sich allein genommen ist nicht unbedingt empfehlenswert. Sie gehört als Baustein eingebettet in ein integriertes Gesamtkonzept von Leitbild, Führungsleitlinien, Personalentwicklung (insbes. Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte) und Qualitätsmanagement.
- Allein die Diskussion um vernünftige und faire Ziele für die notwendigen Zielvereinbarungen deckt schonungslos die Schwachstellen im organisatorischen, qualitativen und personellen Bereich auf und macht den Bedarf an entsprechenden Managementmaßnahmen überdeutlich.
- Die Befürchtung, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen würden durch die Leistungskomponenten in der Vergütung in eine verängstigte, motivationshemmende Position gedrängt, scheint sich nicht zu bewahrheiten. Im Gegenteil: Die Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat erheblich zugenommen. Viele Kolleginnen und Kollegen erleben die verbindliche Vereinbarung von Zielen als ideale Basis für begründete Forderungen an ihre jeweilige Führungskraft. Sie können dann mit Fug und Recht Ressourcen einfordern, die sie zur sachgerechten Erfüllung der mit ihren vereinbarten Ziele brauchen. Das verbessert ihre Position

merklich, macht sie selbstbewusster und eigenständiger.

- Vor allem die mittlere Führungsebene gerät plötzlich unter Rechtfertigungszwänge. Gehaltseinbußen werden der Führungskraft persönlich angelastet, Nichterfüllung von vereinbarten Zielen löst peinliche Rückfragen nach genügend unterstützendem Führungsverhalten aus, die Vorgesetzten der Führungskräfte stellen unangenehme Fragen und fordern spürbar mehr Führungskompetenz ein. Das bedeutet, der mit einer Leistungsvergütung eingeführte Druck von unten wie von oben bringt die mittleren Führungskräfte in eine prekäre Sandwichposition und macht deren gesteigerte Verantwortung in diesem System deutlich.
- Zielvereinbarungen mit Gehaltsbezug werden als deutlich verbindlicher erlebt, und zwar - wie oben geschildert – für alle Beteiligten.
- Die Bedeutung von leistungsbezogenen Vergütungsanteilen ändert sich mit zunehmender Dauer der Eigenverantwortung. Je mehr andere Motivationshilfen und Personalführungs-Konzepte eines integrierten Personalentwicklungsystems Wirkung entfalten, umso weniger wichtig wird offenbar der finanzielle Anreiz. Denn gezielte individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen mit Perspektiven für berufliche Höherqualifizierung und Weiterentwicklung wirken wesentlich nachhaltiger als die nur kurzfristig motivierenden finanziellen Anreize.

Mehr Gestaltungsspielraum

Aus Mitarbeitersicht wächst also mit der Einführung von auf Zielvereinbarungen gestützten variablen Vergütungsanteilen im Normalfall der individuelle Gestaltungsspielraum am eigenen Arbeitsplatz.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses System gründlich und fair geschult werden und dass sie ihre spätere Leistungsvergütung nicht vorher aus der eigenen Tasche vorfinanzieren müssen. Doch daran muss noch gearbeitet werden.

Wenn dann gewährleistet ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Part in diesem Spiel auch gekonnt mitspielen können, dann ist es Zeit zu fordern:

Her mit der Leistungsvergütung!

wbf

Und Tschüss...

Mit dieser Nummer des von ihm begründeten AK-Magazins verabschiedet sich Wolfgang Becker-Freyseng (wbf) von seiner AK-Tätigkeit, die er fast ein Vierteljahrhundert lang schriftstellerisch begleitet hat. Nach über 32 Jahren Tätigkeit für die Caritas und die Mitarbeitervertretung tritt er in den Ruhestand. Das Geschehen in der AK wird er also künftig nur mehr vom Altenteil aus beobachten, die Zeit der aktiven Gestaltung ist dann für ihn vorbei. Seine reichhaltigen Kenntnisse aus seinem Caritasleben wird er demnächst in einem kleinen Mitarbeiter-Handbuch für den Lambertus-Verlag niederschreiben. Wenn Sie sich also auch noch künftig an seinem Stil und Tonfall berauschen wollen – ab Rentenbeginn am 1. Dezember 2006 ist wbf käuflich!

Ein mutiges Unterfangen: Die Caritas will sich

Tarifpolitische Leitlinien geben.

Von Thomas Schwendele

Im Herbst 1993, als die „Loyalitätsobliegenheiten kirchlicher Mitarbeiter“ im Zusammenhang mit mißglückten Ehen die Kirche umtrieben, die BAT-Refinanzierungswelt aber noch in Ordnung war und sich weder Caritas noch Ordinariate Gedanken um ein eigenständiges Tarifrecht machten oder machen mussten, da formulierten die Deutschen Bischöfe ihre „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ (GrO) und ihre Erklärung dazu.

Wegweisend heißt es da: „Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist die Kirche verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters zu achten und zu schützen und das Gebot der Lohngerechtigkeit zu verwirklichen. Das kirchliche Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat.“

Das Papier erläutert sodann ausführlich, was bei Loyalitätsverstößen von Mitarbeitern getan werden muss. Bezüglich der Lohnfindung wird aber nur das Arbeitskampfverbot postuliert und auf den „Dritten Weg“ verwiesen. Zu Begriffen wie Wettbewerb, Arbeitsplatzverlust, Outsourcing, Familienkomponenten oder Mindestlohn findet sich nichts – bis heute nicht.

Nun hat der öffentliche Dienst tarifpolitisch vom Alimentsprinzip („Du dienst mir, dafür Sorge ich für Dich und die Deinen“) zum Leistungsprinzip (Austausch von Leistung gegen Geld) gewechselt, und da wären die Deutschen Bischöfe gut beraten, neu zu formulieren,

wie es sich denn mit der Herstellung von Lohngerechtigkeit für die kirchlich Beschäftigten und ihre Familien in der Dienstgemeinschaft unter Wettbewerbsbedingungen, Massenarbeitslosigkeit und klammen Haushalten verhält.

Angenommen hat diese Herausforderung der Deutsche Caritasverband. Will er sich ideologisch, strukturell und in den konkreten Tabellenwerten vom bisher vorbildhaften Tarifsystem des öffentlichen Dienstes loslösen, um eigenständiger zu werden, dann muss das Thema Lohngerechtigkeit und ihre Herstellung auf die verbandliche Agenda.

Zwar sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV, die letztlich darüber mehrheitlich zu entscheiden haben, nur ihrem Gewissen verpflichtet. Um jedoch Orientierung zu geben, ist es zu begrüßen, wenn die Deutsche Caritas in der derzeitigen wettbewerblichen Herausforderung sich nun selbst „ein Gewissen macht“, nach welchen (auch theologischen) Grundsätzen sie künftig ihre Beschäftigten bezahlen möchte: Rein Geld gegen Leistung? Nur was der Markt hergibt? Ausgrenzung der Schwachen? Grenzenlose Lohnspreizung? Arbeitsplatzverlust um jeden Preis? Oder eben auch: Solidarkomponenten für schwächere Kollegen? Mindestlohn? Schutz und Förderung der Familien? Subvention „marktschwacher“ Segmente durch Umverteilung?

Es gibt darauf keine einfachen Antworten. Wenn aber innerhalb der Caritas Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Verbandsverantwortliche und ehrenamtliche Vorstände einen Grundkonsens darüber herstellen, was bei der Caritas tariflich „geht“ und was nicht, - auch wenn etliches andere rein rechtlich zulässig wäre und manch „Helferherzchen“ es „ja bloß gut meint“ – dann wäre das schon hilfreich.

Bleibt, der Delegiertenversammlung für ihren Mut, diese heißen Eisen anzupacken, zu danken und ihr viel Erfolg zu wünschen.