



magazin

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

Ausgabe Nr. 31

Dezember 2007

Das war's, AK!

**Die vier letzten Jahre einer
arbeitsrechtlichen Kommission**

Ab Januar 2008 wird es die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes in der bewährten Form nicht mehr geben. Über die Arbeitsvertragsbedingungen von annähernd 500.000 Beschäftigten in den Einrichtungen der Deutschen Caritas soll künftig zusätzlich in sechs regionalen Kommissionen entschieden werden. Dies sieht eine neue Ordnung vor. Doch es geht nicht nur um neue Spielregeln für ein Gremium. Die Bedingungen, unter denen Arbeitsrecht entsteht, haben unmittelbare Auswirkungen auf jedes einzelne Arbeitsverhältnis. Mit Blick auf die vier zurück liegenden Jahre scheint die die Mitarbeiterseite der AK, gut aufgestellt zu sein.

Eine Bestandsaufnahme

Kaum eine Amtszeit war so turbulent, so abwechslungsreich, so aufregend, so Kräfte zehrend wie die vergangene. Nicht nur, dass im Tarifgeschäft erfahrene Recken wie Bernward Ester und Wolfgang Becker-Freyseng zu ersetzen waren.

Es war die Amtszeit der Prozesse, der Unterkommissionen und der Steuermänner, begleitet von PIA und dem Ende der BAT-Ankoppelung.

Die AK war fleißig: Von 2004 bis 2007 gab es 23 Tagungen des Plenums! Das könnte ein neuer Rekord sein. Im ersten Jahr gab es vor allem personelle Veränderungen zu vermelden: Statt eines Generalvikars leitete nun ein Dompropst die Sitzungen. Die Person war indes dieselbe. Die Rechtsberaterin Henriette Crüwell verließ die Mitarbeiterseite und wandte sich den Alt-Katholiken zu.

„Otas“ (Operationstechnische Assistenten, die in die AVR eingefügt werden sollten) und „Ukas“ (Unterkommissionen) waren die gängigsten Abkürzungen in diesen Zeiten, ehe Mitte 2005 „Teevauödee“ in aller Munde war.

Am Ende des Jahres ging nichts mehr. Kein neuer Tarif, keine Arbeitszeitregelungen,

kein Dialog. Dem wurde 2006 verschärft der Prozess gemacht.

Und siehe da: Es gab Ergebnisse!

Einmalzahlungen, Bereitschaftsdienstregelungen, Verlängerung der UK-Arbeit. Sogar eine zusätzliche Anlage, Nummer 20, wurde beschlossen. Was noch fehlte, war der neue Tarif. Die Suche danach sollte die AK bis zum Schluss beschäftigen.

... same procedure as every year ...

Tief gekränkt war die Mitarbeiterseite in die Legislaturperiode gestartet. Die Verletzung der AK-Rechte im Zusammenhang mit der Abschaffung der Gesamtversorgung und der Einführung des Punktesystems hatte tiefe Wunden geschlagen.

Am Ende der Amtszeit steht wieder eine Kränkung, entstanden durch das Verhalten der Dienstgeber im „AVRneu“-Prozess.

Modelle, PIA und der Leistungslohn

In Tariffragen mächtig engagiert hatte sich das „Projekt Innovatives Arbeiten in caritativen Einrichtungen“. Doch vom Traum, die AVR so umzuschreiben, dass sie auf einen Bierdeckel passt, ist nicht viel übrig geblieben. Ein knappes Dutzend Modellprojekte zum Thema „leistungsbezogene Vergütung“ war mangels „nennenswerter Beteiligung“ kaum geeignet, signifikante Ergebnisse zu liefern. Wissenschaftlich begleitet kam nicht

mehr heraus als die ohnehin schon bekannte Tatsache, dass die Ursachen für mangelnde Motivation und Leistungsbereitschaft nur allzu oft im mangelhaften Führungsverhalten zu suchen sind.

In der Mitarbeiterschaft wird ohnehin stark angezweifelt, dass eine Leistungsbeurteilung im Sozial- und Gesundheitswesen, so wie sie der TVöD vorsieht, überhaupt möglich ist.

So hat sich die Mitarbeiterseite frühzeitig gegen jedwede Form von Leistungslohn ausgesprochen.

Unterkommissionen

Trotz jeder Menge Sand im Getriebe: Geraekert und geackert wurde trotzdem. Und das ausgerechnet in dem von Mitarbeiterseite so geschmähten Gremium der Unterkommission.

Dass man bereit und fähig ist, Mit-Verantwortung für die Unternehmen zu übernehmen, haben die Dienstnehmervertreter/innen hier hinreichend unter Beweis gestellt.

Zur Erlangung eines gewissen Sachverständes hat man Schulungen in Betriebswirtschaft eingefordert und auch bekommen. Darauf aufbauend und mit Unterstützung von Fachberatern hat die Mitarbeiterseite das Geschehen in den UKen maßgeblich bestimmt.

Mit Akribie waren Richtlinien zur Selbstbindung ausgearbeitet worden. Absenkungen in der Fläche und in ganzen Branchen wurden so verhindert. Erschreckend waren manchmal die Qualität der Anträge sowie die Unverfrorenheit, mit der manche Ein-

richtungsleitung ihren Beschäftigten ins Portemonnaie greifen wollte.

In der einen oder anderen Unterkommission hat es (trotz des vorangegangenen Dialogprozesses) lange gedauert, bis die Dienstgebervertreter bereit waren, sich konstruktiv an den Beratungen zu beteiligen.

Danach jedoch ist es gelungen, mit viel Phantasie flexible Lösungen für in Not geratene Einrichtungen zu erarbeiten. MAVen kamen so zum Beispiel in Aufsichtsgremien. Insgesamt waren es um die 300 Anträge, mit denen sich die Unterkommissionen beschäftigen mussten.

AK-Geschäft ist ein Geschäft für Profis

Spätestens in den Unterkommissionen hat es sich gezeigt, dass das AK-Geschäft ohne entsprechendes Know-How und ohne entsprechende Ausstattung schlichtweg nicht möglich ist.

Mit halbherzigem Einsatz kann man den Anliegen der Beschäftigten heute nicht mehr gerecht werden. Es gilt, Berge von Papier so durchzuarbeiten, dass man die Inhalte auch nachvollziehbar wiedergeben kann. Dabei reicht es längst nicht mehr aus, nur in seinem eigenen Fachgebiet fit zu sein. Sitzungen, Ausschuss- und Fachgruppenarbeit erfordern eine gewissenhafte Vor- und Nachbereitung.

Last but not least steht hinter Allem ein ausgeklügeltes Zeitmanagement. Hier noch Lücken für Privates zu finden und zu schaffen, ist manchmal nicht einfach.

Tausende von Bahnkilometern, stundenlanges Debattieren, die Auseinandersetzung mit

dem tarifpolitischen Gegner, belegte Brötchen und wenig Bewegung; das Alles gehört zum Tagesgeschäft und zehrt an den Kräften.

So richtig an die Substanz aber geht die Verantwortung für Arbeitsplätze und Auskommen von realen Menschen, die manchmal tonnenschwer auf den Mandatsträgern lastet.

Dies Alles ist von einem Ehrenamtler, der zudem noch in seinem auszuübenden Beruf tätig sein will, nicht mehr zu bewältigen. Wer sein Wahlmandat verliert, der steht unter Umständen vor einem beruflichen Desaster.

Der AK-Job ist zu einem Fulltime-Job geworden. Es wird in der kommenden Amtszeit die Debatte zu führen sein, wie AK-Arbeit gerecht zu entlohnen ist.

Arbeitsbedingungen müssen stimmen

Umso bedauerlicher ist es, dass von Seiten des Ordnungsgebers immer noch zu wenig dafür getan wird, dass die Rahmenbedingungen für die AK-Tätigkeit stimmen. Auch die neue Ordnung lässt in Fragen der Freistellung, des Personalkostenersatzes und der Sachausstattung Vieles offen.

Wer den AK-Job einhundertprozentig machen will, den kann man nicht mit ein paar wenigen Prozenten Freistellung ausstatten. Es ist zu erwarten, dass die Tarif-Musik zukünftig in den Regionalkommissionen gespielt wird. Für die hier Tätigen nur einen Kostenersatz in Höhe von 15% vorzusehen, ist fern jeder Realität.

Wer ein gutes Tarifwerk will, der muss auch für beste Arbeitsbedingungen sorgen.

Es kann nicht sein, dass jemand, der im Tarifgeschäft für Millionen von EURO zuständig ist, sich in der eigenen Einrichtung um Bleistifte, Porto oder Internetzugang streiten muss. Oder selbst dafür Sorgen zu tragen hat, dass eine Ersatzkraft zur Erledigung seiner Arbeit gefunden wird.

Das Weiterentwickeln von Arbeitsvertragsrecht erfordert Professionalität und einen frei gehaltenen Rücken.

Tarifrecht schaffen oder pflegen ?

Aber ist eine Mitarbeiterseite selbst bei bester Ausstattung überhaupt in der Lage, Arbeitsrecht aktiv mitzugestalten oder gar selbst zu entwickeln? Reicht es nicht eher nur zur Pflege?

Die Erfahrungen aus den letzten vier Jahren waren wenig Mut machend. Man ist dem Willen des Ordnungsgebers hilflos, weil beteiligungslos ausgeliefert. Es ist seiner Beliebigkeit anheim gestellt, ins tarifpolitische Geschehen einzugreifen, wann immer er will. Die vielfältigste Interessen- und Personenidentität von Ordnungs- und Dienstgeber erzeugt in der Mitarbeiterseite ein Gefühl der Ohnmacht.

Ordnungs-Prozess, „AVRneu“ und das gescheiterte KZVK-Verfahren in Rom sowie Pseudo-Beteiligungen, Winkelzüge und offene Drohungen haben zuweilen Resignation und ein tiefes Misstrauen ausgelöst.

Am Ende macht nur die Tatsache Hoffnung, dass es immer die Mitarbeiterseite war, die sich am schnellsten geänderten Bedingungen anpassen konnte.

Dia-logos (griech.) = Fließen von Sinn

Im Dezember 2005 standen alle Zeichen auf Stillstand. Die AK als Bremsklotz im Tarifgeschehen. Die Mitarbeiterseite als Blockierer. Professionelle Hilfe war gefragt und erzielte die Protagonisten in Person externer Mediatoren.

Die Erfolgsaussichten indes wurden durch den vom Deutschen Caritasverband parallel initiierten Ordnungsprozess gleich zu Beginn in Frage gestellt.

Am Ende standen hehre Absichten und Empfehlungen.

Nicht nur, dass man sich auf „AVRneu“ und Einmalzahlungen verpflichtete; auch zu Arbeitsweisen wurde etwas ausgesagt. Das Ambiente für Verhandlungen müsse stimmen. Helle Räume, freundliche Umgebung, gute Verpflegung, komfortable Zimmer, moderne Technik. Externe Moderation, Kleingruppenarbeit, veränderte Sitzordnung, die Themen und Argumente im Plenum kommunizieren.

Was ist davon umgesetzt worden? Nothing, niente, nada.

Für den Umgang in den Unterkommissionen war der Dialogprozess sicher förderlich. Die Umsetzung der Ergebnisse in der Gesamt-AK hat dagegen nicht stattgefunden.

Es ist zu erwarten, dass dies auch unter einer neuen Ordnung nicht erfolgen wird.

Termine und Tagungsorte 2008 werden bereits ohne Hinzuziehen der Beteiligten von der Geschäftsführung festgelegt.

Für die Beschlusskommission besteht noch nicht einmal das Erfordernis, gemeinsam zu tagen. Und die Möglichkeit der Stimmrechtsübertragung wird das Klima und die Qualität der Sitzungen zusätzlich beeinflussen.

Vom Umgang mit Spielregeln

Der Versuch, Tarifpartpartner sein zu wollen und auf Augenhöhe miteinander zu verhandeln darf als gescheitert betrachtet werden. Dem wütenden Willen, innerhalb kürzester Zeit ein eigenes Tarifwerk auf die Beine zu stellen, wurden altbewährte, in der Ak-Ordnung festgeschriebene Spielregeln geopfert.

Kaum ein Antrag, der in den letzten zwei Jahren seinen ordnungsgemäßen Weg gegangen wäre; kaum eine Sitzung, die fristgerecht von den Sprechergruppen vorbereitet worden wäre; kaum ein Protokoll, das zeitnah erstellt worden wäre. Stattdessen: Änderungen der Tagesordnung, Auszeiten, Zeitnot, Vertagen.

Improvisation war Trumpf.

Kurzfristig angesetzte Beratungen, Sonder-sitzungen, Ausweichen auf elektronische Kommunikation. Dies Alles hat dem Verfahren nicht gut getan. In der ganzen Hektik

wurde versäumt, das bereits Erreichte festzuhalten und als erledigt abzuhaken. Letztendlich war es die Mitarbeiterseite, die mit diesen Rahmenbedingungen eher umgehen konnte. Ständige Rückkopplung mit Abwesenden, eine einhundertprozentige Einbindung der Stellvertretungen, eine exzellente Vernetzung und der Austausch mit anderen Gremien des Dritten Weges waren beste Voraussetzungen für konsequentes, verlässliches und kalkulierbares Handeln. Genutzt hat es freilich wenig: Die Erkenntnis, dass in diesen Verhandlungen ein gleichwertiges Pendant fehlte, war schmerzlich, weil der Prozess immer wieder ins Stocken geriet.

Allen Brücken, die man gebaut zu haben glaubte, fehlte am Dienstgeber-Ufer letztendlich das Fundament.

Es scheint so, als hätten die Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeiterseite eher die Caritas als Ganzes im Blick, während es Dienstgebern offenbar schwer fällt, über den Tellerrand der eigenen Einrichtung oder Branche hinaus zu blicken.

Zum Schluss ein Scherbenhaufen

Das dicke Ende kam im Dezember 2007. Es war die Sitzung der Zocker und Taktiker. Die Mehrgleisigkeit des Verfahrens forderte das Pokern geradezu heraus.

Man wird sich noch lange trefflich darüber streiten können, ob es geschickt war, alle Probleme innerhalb einer Sitzungswoche gleichzeitig einer Lösung zuführen zu wollen: das ganz normale Tagesgeschäft, die

Erarbeitung einer „AVRneu“ und eine Lohnerhöhung.

Zu letzterem tagte erstmals in der Geschichte der AK ein Vermittlungsausschuss.

Vermittlung: Skandalös bis unglaublich

Skandalös: Die Verzögerungstaktik der Dienstgeber, die „ihren“ Vorsitzenden schon seit Monaten durch Krankheit als verloren wussten und das Verfahren durch Untätigkeit zu beenden hofften.

Peinlich: Der Fall, dass ein Mitglied des Vermittlungsausschusses ausfallen könnte ist in der Ordnung nicht vorgesehen.

Fragwürdig: Das Verhalten der AK-Geschäftsführung, die die Zeit bis zur Ladung des Ausschusses zog wie Kaugummi.

Unmöglich: Während der laufenden Vermittlungsverhandlungen wurde im Rahmen des „AVRneu“-Prozesses zwischen den beiden Sprechergruppen weiter um eine Lohnerhöhung gestritten.

Unglaublich: Das Ergebnis der Vermittlung, erarbeitet unter Mitwirkung von vier externen Fachleuten unter einem der Dienstgeberseite zuzuordnenden stimmberechtigten Vorsitzenden, wird in der AK ausgerechnet von den Arbeitgebern abgelehnt.

Ein solches Verfahren ist nicht nur zum Ende dieser AK verbrannt. Auch die in der neuen Ordnung geregelte Vermittlung dürfte dadurch schon jetzt schweren Schaden genommen haben.

Den Dienstgebern war dies egal. Ihnen schien die Parallelität der Verfahren entgegen zu kommen. Sie hatten sich wohl Hoffnung gemacht, das (für die Mitarbeiterseite mehr als dürftige) Ergebnis aus dem Vermittlungsausschuss zu einem Baustein eines „AVRneu“-Paketes machen zu können.

Monate lang hatten sie beteuert, in ein neues System auch mehr Geld stecken zu wollen. Nun ließen die Arbeitgeber die Maske fallen: Sie wollen die neue (Tarif-)Welt zum Nulltarif.

Mehrkosten aus dem Umstieg und aus der Besitzstandswahrung hätten sie gerne an anderer Stelle kompensiert (Arbeitszeit, Eingruppierung, Urlaub).

Eine lineare Lohnerhöhung für die bereits bei Caritas-Beschäftigte passt da überhaupt nicht ins Konzept.

Die Arbeitgeber wollen den Verteilungskonflikt im Gesundheits- und Sozialbereich offenbar zu Lasten ihrer Beschäftigten austragen.

Es muss schon gute Gründe für die Mitarbeiterseite geben, damit sie die gute alte AVR aufgibt. Einer dieser Gründe ist die lineare Lohnerhöhung. Bevor diese nicht festgezurr ist, wird sich die Mitarbeiterseite auch in 2008 keinen Millimeter in Richtung eines neuen Tarifwerkes bewegen. Das ist die logische Konsequenz aus den Ereignissen der Dezembersitzung.

Am Bettelstab ins nächste Jahr

Und noch eine Erkenntnis steht am Ende dieses Jahres: Solange es keine Möglichkeit

gibt, Interessen auch durch Arbeitskampfmaßnahmen durchzusetzen ist die Alternative nur „kollektives Betteln“, wie es das BAG einmal formuliert hat.

Den Beschäftigten bleibt nur die Möglichkeit, sich über gewerkschaftliches Engagement eine Basis für ein gemeinsames Handeln zu schaffen; ganz im Sinne der katholischen Soziallehre und der Würzburger Synode „Kirche und Arbeiterschaft“.

Oder aber man geht den Konflikten in den Kernthemen Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub dadurch aus dem Weg, dass man sich fest an einen Referenztarif bindet. Die Möglichkeit kirchenspezifischer Sonderlösungen eingeschlossen.

Der „Dritte Weg“ kann nur so – mit Tarifautomatik – funktionieren. Die Beschäftigten bei Caritas dürfen nicht weniger verdienen als die Beschäftigten im öffentlichen Dienst auch.

„AVRneu“ = TVöD

Und damit ist klar, welcher Referenztarifvertrag der einzig denkbare ist: der des öffentlichen Dienstes, TVöD VKA. Denn entgegen allen Behauptungen auf Dienstgeberseite: Die Entlohnung in Kernbereichen caritativer Arbeit ist eben doch immer noch vergleichbar mit dem Öffentlichen Dienst.

Das wäre Fundament und Motivation für eine Mitarbeiterseite, sich weiter im „Dritten Weg“ zu engagieren. Und den Arbeitgebern würde dies auch zugute kommen. Sie wür-

den sich so Tarifaueinandersetzen aus den Einrichtungen halten.

Wenn es denn schon moderner werden soll im Tarifgefüge der Caritas, dann kann es für die Mitarbeiterseite nur darum gehen, den TVöD – VKA in kirchengemäßer Form zu übernehmen. Verbunden mit einer Tarifautomatik wie bei der Bayerischen Regional-KODA.

Was den Beschäftigten in der verfassten Kirche recht ist, kann denen bei der Caritas doch nur billig sein.

Ausblick

2008 geht es um Lohnsteigerungen für die Beschäftigten, um die Konkurrenzfähigkeit der Einrichtungen, um den Erhalt des Flächentarifs, um den Zusammenhalt der Deutschen Caritas, um die Geduld der Deutschen Bischöfe und um die Akzeptanz des Dritten Weges.

Dritter Weg bedeutet Einigungszwang; setzt damit aber auch Einigungswillen voraus. Die Mitarbeiterseite ist bereit.

Vom 7. bis zum 10. Januar 2008 trifft sich die komplette Dienstnehmerseite, jetzt mit 58 Mitgliedern, in Berlin und klärt ihre Arbeitsstruktur. Dort konstituiert sich dann auch die Bundeskommission der Mitarbeiterseite und wählt die Mitglieder der Verhandlungskommission. Diese trifft sich am Aschermittwoch mit den Verhandlern der Dienstgeberseite. Im Laufe des Februars konstituieren sich dann die Regionalkommissionen.