Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

# Tätigkeitsbericht 2013 – 2016

## Tarifpolitik im Dritten Weg – Zukunft im Dialog gestalten

Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e. V.

*Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im gesamten Tätigkeitsbericht nur die männliche Geschlechtsform. Selbstverständlich sind immer die weibliche und männliche Form gleichermaßen gemeint.*

# Inhalt


Die Dienstgeberseite in Kürze 4

Mehrjahresvergleich 5

Der Leitungsausschuss der Dienstgeberseite 6

Dritter Weg 10

Tarifrecht und Tarifpolitik 18

Betriebliche Altersvorsorge 32

Arbeitsrecht 36

Demografie 42

Volkswirtschaft und Statistik 48

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 54

Seminare und Fachveranstaltungen 60

Gremien 64

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite 66

# Die Dienstgeberseite in Kürze

## Das ist die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Komission

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission ist einer der Sozialpartner der im Dritten Weg für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts (AVR) zuständigen paritätisch besetzten Kommissionen. Die AVR gelten für die mehr als 25.000 Einrichtungen und Dienste, die über 500.000 Mitarbeiter beschäftigen. Die Dienstgeberseite ist breit aufgestellt und grundsätzlich durch Wahl legitimiert: Sie vertritt die Interessen kleiner, mittlerer und großer Einrichtungen und Dienste aus allen Bereichen der Caritas in allen Fragen des Tarifrechts und der Tarifpolitik im Dritten Weg.

## Das ist unsere Aufgabe

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission hat insbesondere die Aufgabe, alle Verhandlungen mit der Mitarbeiterseite zu führen und mit dieser Entgeltsteigerungen und Änderungen der Arbeitsbedingungen in den AVR zu beschließen. Besonders wichtig sind dabei die Optimierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen sowie die Beobachtung arbeitsrechtlicher Rechtsprechung, Gesetzgebung und deren Wirkungen.

## Das sind unsere Ziele

Ein Ziel der Dienstgeberseite ist, die Tarifpolitik auf der Grundlage der Tarifpolitischen Leitlinien des DCV so zu gestalten, dass die Einrichtungen und Dienste der Caritas sowohl auf dem Dienstleistungsmarkt als auch auf dem Arbeitsmarkt bestehen können. Darüber hinaus setzt sich die Dienstgeberseite für die Gleichwertigkeit der kirchlichen Arbeitsvertragsbedingungen mit Tarifverträgen, insbesondere bei allen gesetzlichen Öffnungsklauseln, ein. Dabei sind wir Verhandlungsführer, Dienstleister, Sprecher, Berater und Gestalter für die Tarifpolitik der caritativen Einrichtungen und Dienste.

## Das zeichnet uns aus

Als Dienstleister für die Einrichtungen und Dienste der Caritas arbeiten wir wirkungsvoll, wertorientiert und zuverlässig. Wir sind Ansprechpartner für Dienstgeber, Mitglieder, die Öffentlichkeit und die Politik in allen Fragen der Tarifpolitik im Dritten Weg und wirken in verschiedensten externen Gremien mit. Zur Durchsetzung von Dienstgeberinteressen ist ein einheitliches Meinungsbild wichtigste Voraussetzung. Die Dienstgeberseite baut kontinuierlich ein Netzwerk für Informationsaustausch, Abstimmung und koordiniertes Vorgehen auf. Die Dienstgeberseite bündelt die Meinung ihrer Mitglieder und ist deren Interessenvertretung.

# Nachhaltig wirtschaften – Wertschöpfung generieren – Vertrauen stärken

| AK-Budgetanteil | | 2013 | 2014 | 2015 | 1. HJ 2016 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kostenstelle | Kostenart | Ist | Ist | Ist | Ist |
| Geschäftsstelle der Dienstgeberseite | Direkte Erträge | 2.887,92 | 2.078,65 | 2.130,43 | 1.737,69 |
| | Kurse | –157,31 | 968,92 | 961,23 | k.A. |
| | **Erträge DGS** | **2.730,61** | **3.047,57** | **3.091,66** | **1.737,69** |
| | Personalkosten | 363.681,45 | 538.758,66 | 643.558,34 | 302.940,82 |
| | Tagungen | 3.529,34 | 5.469,91 | 6.755,87 | 5.999,60 |
| | Reisekosten | 23.138,77 | 17.750,50 | 15.162,15 | 15.837,31 |
| | Honorare | 464,10 | 6.743,85 | 42.852,95 | 50.707,72 |
| | Sonstige | 59.154,68 | 53.395,01 | 158.407,39 | 68.217,02 |
| | ILV | – | 45.284,64 | 48.613,82 | – |
| | **Gesamt** | **449.968,34** | **667.402,57** | **915.350,52** | **443.702,47** |
| Mitgliederversammlung der Dienstgeberseite | Tagungen | 10.110,80 | 9.240,10 | 17.521,10 | 12.116,79 |
| | Reisekosten | 7.570,19 | 21.425,08 | 23.104,95 | 8.125,71 |
| | Honorare | 952,00 | – | 10.067,80 | – |
| | Sonstiges | – | 31,00 | 3.690,93 | 461,05 |
| | **Gesamt** | **18.632,99** | **30.696,18** | **54.384,78** | **20.703,55** |
| Leitungsausschuss der Dienstgeberseite | Tagungen | 2.399,70 | 1.144,30 | 4.433,31 | 947,85 |
| | Reisekosten | 1.551,29 | 2.615,66 | 4.460,56 | 2.560,44 |
| | Honorare | – | 12.650,00 | 8.238,25 | – |
| | Sonstiges | 202,00 | 135,00 | 177,65 | – |
| | **Gesamt** | **4.152,99** | **16.544,96** | **17.309,77** | **3.508,29** |
| **Aufwand DGS** | **Gesamt** | **472.754,32** | **714.643,71** | **987.045,07** | **467.914,31** |
| **Umwandlung pauschalierter Kostenersatz** | | **325.000,00** | **334.750,00** | **445,128,00** | **(661.081,84) HJ: 309.882,11** |

Die Tabelle zeigt den Teil des Budgets der Arbeitsrechtlichen Kommission, den die Dienstgeberseite selbst verantwortet. Sie hat trotz des Auf- und Ausbaus der Arbeitsstrukturen in dieser Amtsperiode deutlich Beitragsmittel eingespart, die einerseits dem Budget der nächsten Amtsperiode 2017 bis 2020 zufließen und andererseits zum jeweiligen Jahresende (Budgetteil-)Defizite der laufenden Amtsperiode gedeckt haben. Die Einsparungen sind in erster Linie dem über drei Jahre dauernden personellen Aufbau der Geschäftsstelle geschuldet.

Des Weiteren erwirtschaftet die Dienstgeberseite auch direkte Erträge und finanziert einen großen Teil der personellen Ausstattung der seitigen Geschäftsstelle durch die Umwandlung ihres pauschalierten Kostenersatzes nach § 11, Abs. 4, 5 und 6, jeweils Satz 3 AK-Ordnung neu (bisher § 8 AK-O) selbst aus dem System heraus.

# Der Leitungsausschuss der Dienstgeberseite

leitet die Geschicke der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. und teilt sich die Verantwortung für die verschiedenen Aufgabenbereiche innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie die politische Arbeit.

*Von links nach rechts: Johannes Brumm, Ingo Morell, Hans-Josef Haasbach, Norbert Altmann, Lioba Ziegele, Andreas Franken, Werner Negwer*

„Um weiterzukommen, müssen wir die Einrichtungen und Dienste der Caritas mitnehmen.“

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein sehr offener Umgang miteinander vorherrscht und in den Verhandlungen eine hohe Fachkompetenz und Zielorientierung gegeben ist. Natürlich treffen die unterschiedlichen Vorstellungen der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite oft hart aufeinander. Jedoch sehen beide Seiten die Notwendigkeit, von den unterschiedlichen Interessenslagen zu erfahren und die entsprechenden Hintergründe zu verstehen. Nur so kann nach Lösungen und Kompromissen gesucht werden. Es gibt eine zunehmend auf Vertrauen basierende Streitkultur, die aber immer zum Ziel hat, die hohe Tarifbindung durch das kirchliche Arbeitsrecht als wichtigen Faktor für ein angemessenes Lohngefüge im sozialen Bereich anzuerkennen. Gleichzeitig muss verhindert werden, dass die Einrichtungen und Dienste der Caritas durch fehlende Wettbewerbsfähigkeit in ihrem Bestand – und dadurch letztlich auch die Arbeitsplätze – gefährdet werden.

Wir haben bedingt durch unsere innerkirchlichen Strukturen, verbands- wie auch kirchenpolitisch, durchaus Schwierigkeiten, die Dienstgeberseite in all ihrer Vielfalt entsprechend zu etablieren. Doch das gelingt uns immer besser. Auf der Dienstgeberseite ist die Kommunikation geprägt durch eine Meinungsvielfalt, die sich auszeichnet durch Fachlichkeit, durch Regionalität und durch vielfältige Branchen, die wir bedienen. Wenn von vielfältigen Branchen geredet wird, sind damit der Krankenhausbereich, die Kinder- und Jugendhilfe, die Behindertenhilfe, die stationäre Altenhilfe, die ambulante Pflege, aber auch der Verbandsbereich gemeint.

## Vorteile der Tariffindung im Dritten Weg

Für das Lohngefüge in der sozialen Arbeit insgesamt ist die Arbeitsrechtliche Kommission von enormer Bedeutung. In den letzten drei Jahren ist es gelungen, die AVR weiter zu entwickeln. Wir haben es geschafft, tarifliche Entscheidungen in den einzelnen Bereichen zu treffen. Auch in schwierigen Verhandlungssituationen sind wir immer zu Ergebnissen gekommen. Das ist ein hohes Gut der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Dienstnehmerseite und Dienstgeberseite müssen zunächst in ihren Seiten um Positionen und Ergebnisse ringen. Dies geschieht auf Augenhöhe und gegenseitiger Wertschätzung. Über die Seite hinaus geht dies nur mit den besten Argumenten. An dieser Stelle haben wir sicherlich das Ideal des Dritten Weges, in dem wir ein konsensuales Prinzip verfolgen. Sind die Positionen einmal zu weit auseinander und eine Einigung nicht in Sicht, haben wir ein verbindliches Schlichtungsverfahren, so dass es keine langfristige Pattsituation geben kann.

Durch die Arbeitsrechtliche Kommission können viele Konflikte von der Betriebsebene ferngehalten werden. Durch die breite Einbeziehung aller relevanten Arbeitsfelder, sowohl regional als auch differenziert nach Tätigkeitsfeldern, finden auch die spezifischen Schwierigkeiten und Interessen einzelner Bereiche ihre Berücksichtigung. Das ist ein großer Vorteil.

## Bewertung der Tarifentwicklung dieser Amtsperiode

Es gab moderate tarifliche Steigerungen, die die Leistung der Mitarbeiter in den sozialen Arbeitsfeldern honoriert hat. Wir haben derzeit attraktive Tarife und gute Arbeitsbedingungen, die keinen Vergleich mit den Wettbewerbern scheuen müssen. Es ist gelungen, die allgemeine Lohnentwicklung auch in unseren Vergütungsstrukturen abzubilden. Der soziale Bereich hat bei der Caritas mit der allgemeinen Lohnentwicklung Schritt gehalten.

Der Arbeitsmarkt ist geprägt durch einen Fachkräftemangel, der zunehmen wird. Im Fachkräftebereich sind wir mit unseren Tarifen gut im Wettbewerb aufgestellt. Aber auch weiche Faktoren wie z. B. verlässliche Arbeitszeiten werden im Wettbewerb immer wichtiger. Ein Nachteil: die Vergütungen für ungelernte Mitarbeiter sind im Bereich der Caritas zu hoch. Deshalb werden diese Bereiche häufig an Dritte vergeben. Diese Mitarbeiter profitieren dann beispielsweise häufig nicht von einer betrieblichen Altersvorsorge.

Problematisch ist, dass die Tarifbindung insgesamt im Bereich der sozialen Arbeit sehr gering ist, so dass es bestimmter regulierender Maßnahmen wie etwa über den Pflegemindestlohn bedarf. Vor allem in der stationären Altenhilfe besteht die Gefahr, dass Anbieter mit geringeren Lohnkosten sowohl von Pflegebedürftigen als auch von Sozialhilfeträgern aus Gründen einer möglichst geringen Eigenbeteiligung eher belegt werden als caritative Einrichtungen. Hier gilt es, die hohe Qualität der bei Caritas erbrachten Dienstleistungen in den Fokus zu stellen.

## Anstehende Aufgaben gibt es genug

Die flächendeckende Bindungswirkung der AVR wird sich nur dann aufrechterhalten lassen, wenn ausreichend Möglichkeiten bestehen, auf spezifische Situationen auf regionaler, aber auch auf einrichtungsbezogener Ebene eingehen zu können. Hier besteht Nachholbedarf in den AVR.

Wichtiges Anliegen ist zudem, die Kommunikation im innerverbandlichen Bereich, aber auch im innerkirchlichen Bereich weiter zu verbessern. Denn hier stehen wir uns, wenn es um die politische Vertretung der Dienstgeberinteressen gegenüber der Politik und der Gesetzgebung geht, hin und wieder mit unterschiedlichen Positionen gegenüber. Auf der anderen Seite ist es uns gelungen, eine funktionierende, hochprofessionelle Dienstgebergeschäftsstelle aufzubauen, wodurch wir nun ganz andere Möglichkeiten der Interessenvertretung haben. Auch die Wahrnehmung der Dienstgeberseite als Akteur innerhalb des Verbandes sowie im kirchlichen und politischen Bereich hat sich dadurch deutlich erhöht. Das ist eine sehr positive Entwicklung.

## Ein Blick in die nächste Amtsperiode

Kommende Aufgaben werden sein: Die konstruktive Arbeit in der Dritten Pflegekommission sowie die Unterstützung der Personalbindung und Personalgewinnung in den Mangelberufen durch einen attraktiven Tarif, der den demografischen Wandel verstärkt berücksichtigt. Die Novellierung der Altersversorgung, die zukunftsfähig und finanzierbar umgestaltet werden muss. Und schlussendlich geht es um die Steigerung des Wertes der Marke Caritas als Dienstgeber. Hieran wollen wir verstärkt arbeiten.

## Herausforderungen durch gesellschaftlichen Wandel

Hier stellen sich ein paar sehr wichtige Fragen. Wie können künftig Versorgungsstrukturen aussehen? Erreichen wir alle Bedürftigen in unserer Gesellschaft? Vor allem geht es um die ländlichen

Regionen. Gibt es genügend Fachkräfte? Wie können wir die Attraktivität der Caritas als Arbeitgeber steigern? Zu denken ist hier beispielsweise an berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten oder lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Wir müssen uns der Frage stellen, wie wir altersgerechte Arbeitsbedingungen für eine älter werdende Mitarbeiterschaft gestalten müssen, um die Arbeitsmotivation und -fähigkeit auf hohem Niveau zu halten. Und natürlich: Was ist notwendig, um junge Leute für eine berufliche Laufbahn in der Alten- und Krankenhilfe oder in der Kinder- und Jugendhilfe oder in der Hilfe für Menschen mit Behinderungen zu motivieren?

Durch den Fachkräftemangel wird sich vieles verändern. Hier werden sich aber die Mitbewerber bei der Vergütung und den Arbeitsbedingungen an der Caritas orientieren müssen, denn die AVR sind der einzige Flächentarif im sozialen Bereich in Deutschland. Im Endeffekt wird der Wettbewerb durch die Gewinnung und Bindung von Fachkräften entschieden. Hier müssen wir durch die AVR gut aufgestellt sein. Denn eines ist aus Sicht der Dienstgeberseite der Caritas klar: Der Wettbewerb muss als Qualitätswettbewerb geführt werden und darf nicht über einen Preiswettbewerb entschieden werden.

## Zum Schluss

Das System des Dritten Weges hat sich in der Vergangenheit bewährt, denn auch in schwierigen Situationen wurden immer Lösungen gefunden. Die Mitglieder der Kommission sind sich ihrer Verantwortung für die Einrichtungen und Dienste der Caritas bewusst.

Durch den Aufbau der hauptberuflichen Geschäftsstelle der Dienstgeberseite erfolgte eine Professionalisierung der Arbeit. Die Kommunikation auf der Dienstgeberseite wurde wesentlich verbessert, Strukturen verändert und optimiert. Aber wir müssen weiter an einer Verbesserung der Leistungen der Dienstgeberseite gegenüber den Trägern arbeiten. Deshalb müssen die Positionen der Dienstgeberseite innerhalb des Verbandes, aber auch im kirchlichen und politischen Bereich weiterhin gut kommuniziert und dargestellt werden. Damit verbinden wir die Hoffnung, dass dies für die anstehenden Aufgaben, die bestimmt nicht einfach zu lösen sein werden, auch so bleiben wird.

**Norbert Altmann,**
Verhandlungsführer der Dienstgeberseite

**Lioba Ziegele,**
Sprecherin der Dienstgeberseite

# Dritter Weg

## Den Dritten Weg stärken – Potenziale voll ausschöpfen

Diese Amtsperiode steht für einen Neuanfang: durch neue Arbeitsweisen und Transparenz hat sich die Dienstgeberseite verändert. Ein wichtiger Baustein der Arbeit der Dienstgeberseite ist die Information und Aufklärung über die tarifpolitische Arbeit im Dritten Weg. Diese Arbeit manifestiert sich zumeist nicht in konkreten Schlagzeilen, ist aber für die langfristige Akzeptanz absolut unverzichtbar. Es gilt, den Menschen und auch Entscheidungsträgern abseits populistischer Zerrbilder eine realistische Vorstellung über den Dritten Weg zu vermitteln. Auch die Tarifpartner des Dritten Weges vertreten unterschiedliche Auffassungen – die entscheidende Abgrenzung gegenüber dem Zweiten Weg liegt vielmehr in dem friedlichen, nicht auf Arbeitskampf beruhenden Konfliktlösungsmechanismus der Schlichtung.

# Grundlagen, Organisation und Struktur der Dienstgeberseite

## Zeit, Weichen zu stellen

Die Erwartungen aus der verbandlichen und unternehmerischen Caritas an die Arbeitsrechtliche Kommission für diese Amtsperiode waren und sind hoch. Die Arbeit der Kommissionsmitglieder begann 2013 mit einer geänderten AK-Ordnung. Es gibt nun seitige Mitgliederversammlungen, an denen die Mitglieder der Bundeskommission und der Regionalkommissionen teilnehmen und in denen die richtungsweisenden Entscheidungen für die Verhandlungen innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission getroffen werden. Es gibt zudem keine Verhandlungskommission mehr. Stattdessen wurden Leitungsausschüsse auf beiden Seiten geschaffen. Des Weiteren musste die Arbeitsweise und Zusammenarbeit der neu aufzubauenden seitigen Geschäftsstelle mit den verschiedenen Ebenen der Dienstgeberseite geklärt werden. Aufgrund des hohen Abschlusses im Jahr 2012 war (und ist) der Spielraum für Tarifsteigerungen klein. In einzelnen Tätigkeitsfeldern der Caritas wurde (und wird) die Vorbildwirkung des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes in Frage gestellt, da der öffentliche Dienst in diesen Bereichen selbst kaum (mehr) tätig ist. Daneben stellt sich zudem immer die grundsätzliche Frage nach der (Re-)Finanzierung von Tarifsteigerungen.

Ziel war, unter den neuen Rahmenbedingungen zügig die Arbeit aufzunehmen. Erste Grundsätze und Themenbereiche wurden bereits im Januar 2013 aktiv beschlossen, die für die Amtsperiode von Bedeutung und durch die Dienstgeberseite voran gebracht werden sollten.

## Vom Reagieren zum Agieren

Ein sich herauskristallisierendes Grundproblem auf Dienstgeberseite war, dass in der Vergangenheit Meinungsbildungsprozesse oftmals ohne strukturierte Beteiligung der Basis stattgefunden haben. Eine Meinung, von der jedoch nicht sichergestellt ist, dass sie von der eigenen Basis mehrheitlich gewünscht, verstanden und getra-

„Durch die inhaltliche Vorbereitung der Sitzungen durch die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite haben die gewählten Vertreter der Dienstgeberseite eine gezielte und klare Informationsgrundlage für die zu treffenden Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission. Gerade für die Mitglieder im operativen Geschäft wäre eine Mitwirkung in der AK ansonsten kaum möglich. Die Arbeit unserer Geschäftsstelle ist nicht mehr wegzudenken.“

*Sr. Basina Kloos, Marienhaus Stiftung, Mitglied in der Bundeskommission*

gen wird, ist unzureichend legitimiert und damit in der Regel auch nach außen unglaubwürdig. Umso wichtiger ist es, dass sich eine koordinierte Interessenvertretung auf Dienstgeberseite in den Strukturen des Dritten Weges entwickelt. Wichtig sind stabile Kommunikations- und Rückbindungsstrukturen zu den Fachverbänden, den verbandlichen Strukturen, den Orden und zu Einrichtungszusammenschlüssen. Die für diese Amtsperiode neue Ordnung liefert dafür hilfreiche Grundlagen.

Geplante Änderungen in den AVR und Vorgehensweisen in Tarifrunden werden zunächst durch den Leitungsausschuss in die Mitgliederversammlung eingebracht. Dort werden die Themen diskutiert und anschließend ein Mitgliedervotum herbeigeführt. Im Vorfeld der Mitgliederversammlung werden die Themen durch die Geschäftsstelle aufbereitet und entsprechende Beschlussvorlagen erstellt. Dadurch haben alle Mitglieder die Möglichkeit, ein Stimmungsbild aus ihrem Bereich zu den Themen einzuholen. Nach positivem Mitgliederbeschluss wird durch die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite ein seitiger Antrag für die Arbeitsrechtliche Kommission vorbereitet und der Veränderungsprozess eingeleitet.

So wurden in dieser Amtsperiode einige Themen durch die Dienstgeberseite auf die Agenda gebracht. Zu nennen sind exemplarisch die gelungene Einführung der Regelungen für Lehrkräfte an Pflegeschulen (neue Anlage 21a zu den AVR), die derzeit noch im Ausschuss befindliche, grundlegend notwendige Überarbeitung des Urlaubsrechts (Anlage 14 zu den AVR) sowie die marktgerechte Ausrichtung der Entgelte in REHA-Einrichtungen oder aber die längst überfällige Abschaffung der alten BAT-Strukturen in den Anlagen 2ff. zu den AVR. Es wurde eine zeitlich sehr schnelle Umsetzung des Tarifabschlusses zum Sozial- und Erziehungsdienst ohne Rückwirkung geschafft. Aber auch im politischen Themenbereich hat die Dienstgeberseite den Zeitpunkt für die Einberufung der nächsten Pflegekommission auf die Tagesordnung gebracht.

## Sachlich und seriös Ziele umsetzen

Die Einrichtungen und Dienste der Caritas repräsentieren eine Zukunftsbranche. Die Dienstgeberseite will sich in die Gestaltung dieser Zukunft verstärkt einbringen. Aus diesem Grund setzt sie sich dafür ein, tarifpolitisch Rahmenbedingungen zu schaffen, eine hohe Qualität in den Einrichtungen der Caritas zu sichern und weiter auszubauen. Dazu gehört, dass Leistungen der Einrichtungen und Dienste finanzierbar bleiben.

Ziel für die Dienstgeberseite ist es weiterhin, die Tarifpolitik an der differenzierten Refinanzierung auszurichten. Die regionalen Refinanzierungsbedingungen sind zu unterschiedlich, um sie bundeseinheitlich über einen Kamm scheren zu können. Daher bedarf es einer Tarifpolitik, welche die gegebenen regionalen Gestaltungsspielräume nutzt. Sowohl die Regionalkommission Ost als auch in jüngerer Zeit die Regionalkommission Nord sind Beispiele hierfür. Deshalb heißt es, offen für gemeinsame, neue Wege zu sein.

## Im Wechselspiel zwischen Mitgliedern und Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite unterstützt in erster Linie die dienstgeberseitigen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie versteht sich als zuverlässiger und kompetenter Berater der Dienstgeberseite. Ihr Anspruch ist, der Dienstgeberseite Informationen und Bewertungen von Beginn des Entscheidungsprozesses an zur Verfügung zu stellen. Dabei legt sie großen Wert auf Transparenz. Indem die Geschäftsstelle die unterschiedlichen und teilweise divergierenden Interessen der Mitglieder zusammenfasst, gewichtet, eine gemeinsame Position herausarbeitet und diese dann dem Leitungsausschuss, der Bundes- und den Regionalkommissionen,

den Ausschüssen oder den Arbeitsgruppen vermittelt, nimmt sie eine wichtige Rolle wahr. Sie organisiert und moderiert den branchen- und regionenübergreifenden Konsens der Mitglieder. Insbesondere durch Zuhören, Aufbereiten von Fachliteratur, Beobachtung der Rechtsprechung und Sammeln von Problempunkten in Bezug auf AVR-Relevanz zeichnet sich die Arbeit der Geschäftsstelle aus. Zusammen mit den Mitgliedern entwickeln sich daraus tragfähige und zukunftsorientierte Vorschläge zur Weiterentwicklung der AVR. Dabei kann sie sich auf den Sachverstand aus Einrichtungen, Diensten und Verbänden aller Tätigkeitsfelder der Caritas stützen.

Außerdem führt die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite in Abstimmung mit dem Leitungsausschuss verschiedene interne und (teil-)öffentliche Veranstaltungen durch. Sie tauscht sich mit den Mitgliedern auf Sitzungen, Fachtagungen und Seminaren über aktuelle Entwicklungen, neue Gesetze und Rechtsprechung aus. Die Geschäftsstelle leistet Unterstützung durch aktuelle Informationsdienste und bei der AVR-Rechtsanwendung unterstützt sie die Mitglieder durch konkrete Handlungsempfehlungen sowie durch Organisation der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Perspektivisch plant die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite verstärkt mit Kanzleien in Fragen von grundlegender Bedeutung der AVR-Auslegung zu kooperieren.

**Tarifpolitische Herausforderungen aus Dienstgebersicht:**

- Der Tarif ist so zu gestalten, dass uns eine attraktive Vergütung von Fachkräften die Möglichkeit bietet, in Konkurrenz mit anderen nicht-caritativen Trägern Arbeitskräfte zu rekrutieren und zu binden.
- Gleichzeitig muss der Tarif sicherstellen, dass unser Einrichtungen wirtschaftlich und regional bestehen können.
- Die betriebliche Zusatzversorgung ist ein wichtiges Angebot eines sozial verantwortlich handelnden Arbeitgebers. Gleichzeitig stellt sie einen hohen, für die Zukunft kaum kalkulierbaren Kostenfaktor dar.

**Ziele sind mittelfristig:**

- Erreicht werden muss ein richtungsweisendes, anerkanntes Tarifwerk mit angemessenen, am Arbeitsmarkt und den wirtschaftlichen Gegebenheiten orientierten Vergütungen.
- Die AVR ist rechtssicher und anwenderfreundlich zu gestalten.

„Wir haben eine Klinik übernommen und damit Arbeitsplätze gesichert. Die Überführung aus dem weltlichen in den kirchlichen Bereich erfordert allerdings auch, die bisherigen tariflichen Regelungen der Beschäftigten im Zweiten Weg in den Dritten Weg zu überführen. Das braucht nicht nur Zeit, sondern auch rechtssichere Vorbereitung. Unsere Geschäftsstelle hat uns hier zielgenau beraten, gemeinsam mit uns einen Lösungsvorschlag erarbeitet und zudem unser Anliegen an die Arbeitsrechtliche Kommission zur weiteren Bearbeitung vermittelt. Das ist für uns sehr wertvoll.“

*Heinz Palzer, Justitiar, Mitglied der Geschäftsleitung, Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH (cts), Mitglied in der RK Mitte*

# Den Dritten Weg stabilisieren

## Rahmenbedingungen aktiv gestalten – AK-Ordnungsprozess vorwärts bringen

Seit Herbst 2013 arbeitete eine Arbeitsgruppe der Delegiertenversammlung des DCV an einer Überarbeitung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK-Ordnung). Zentrales Thema für die Überarbeitung der AK-Ordnung war die Frage, wie das Ende 2012 gesprochene Urteil des Bundesarbeitsgerichtes umgesetzt werden soll und Gewerkschaften in das Verfahren des Dritten Weges organisatorisch eingebunden werden können.

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission brachte sich in diese Arbeitsgruppe mit vier Personen ein. Die Repräsentanten der Dienstgeberseite wurden von einer internen Arbeitsgruppe und der seitigen Geschäftsstelle unterstützt, die die Aufgabe hatte, eine gemeinsame Position der Dienstgeberseite zu erarbeiten. Diese wurde dann in die Arbeitsgruppe eingebracht. Die Arbeit hat mit der Entscheidung über die vorgeschlagenen Änderungen auf der Delegiertenversammlung im Oktober 2015 in Regensburg ihr vorläufiges Ende gefunden.

Eines der wichtigsten Ziele der Dienstgeberseite in diesem Prozess war es, mit der Besetzung der sogenannten Ausgleichsitze (Herstellung der nummerischen Parität) eine Erweiterung des Fachwissens der Dienstgeberseite zu erreichen. Das Verfahren sollte so offen gestaltet sein, dass die Dienstgeberseite verschiedene Optionen hat, um adäquat auf die Besetzung der Sitze durch die Gewerkschaft(en) reagieren zu können.

Entgegen der ursprünglichen Idee wurde durch die Dienstgeberseite ein einfaches Modell der Zuwahl eingebracht: Die Dienstgeberseite der jeweiligen Kommission bestimmt nur bei Beteiligung der Gewerkschaft(en) zusätzliche Dienstgebervertreter. Diese Sitze sollen aus Kostengründen dann entfallen, wenn die Gewerkschaften sich aus der Mitarbeit im Dritten Weg zurückziehen. Dies spart Kosten und schont Ressourcen.

Dieses Modell der Zuwahl fand auf der Delegiertenversammlung die notwendige Mehrheit. Auch mit der Vorstellung, dass die Wahlvoraussetzungen auf ein Minimum beschränkt werden und die Kandidaten lediglich Arbeitgeberfunktion ausüben müssen, egal ob im kirchlichen oder außerhalb des kirchlichen Bereichs, konnten sich die Dienstgeber in der Arbeitsgruppe und in der Delegiertenversammlung durchsetzen. Damit sind die Voraussetzungen geschaffen, dass sich die Dienstgeberseite in der AK in der kommenden Amtsperiode auch durch die Zuwahl von z. B. Tarifpolitikern mit Erfahrungen aus dem Zweiten Weg verstärken kann und auf deren Wissen im Umgang mit Gewerkschaftsvertretern zurückgreifen kann.

Die Voraussetzungen zur Stabilisierung des Dritten Weges wurden damit für die neue Amtsperiode geschaffen.

Die nebenstehende Grafik zeigt, wie sich die Wahl und der Aufbau der Dienstgeberseite durch die Gewerkschaftsbeteiligung ab dem 01.01.2017 verändern kann.

# Wahl und Aufbau der Dienstgeberseite

## Mitgliederversammlung

wählt aus ihrer Mitte

## Leitungsausschuss

7 Vertreter, min. 4 Mitglieder aus der BK

## Bundeskommission

28 + 3 Vertreter

Min. 14 RK-Mitglieder, dabei muss jede RK mit je 2 Mitgliedern vertreten sein

Max. 14 Mitglieder aus Gliederungen, Fachverbänden, Orden und Trägern

*Max. 3 Ausgleichssitze bei Gewerkschaftsbeteiligung*

wählt in Bundeswahlversammlung

## 6 Regionalkommissionen

Je zwei Vertreter je (Erz-)Bistum + Ausgleichssitze bei Gewerkschaftsbeteiligung

### Baden-Württemberg

6 Vertreter
*+ max. 1 Ausgleichssitz*
Freiburg, Rottenburg-Stuttgart

### Bayern

14 Vertreter
*+ max. 2 Ausgleichssitze*
Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg, Würzburg

### Mitte

10 Vertreter
*+ max. 1 Ausgleichssitz*
Fulda, Limburg, Mainz, Speyer, Trier

### Nord

6 Vertreter
*+ max. 1 Ausgleichssitz*
Hildesheim, Osnabrück, Offizialatsbezirk Oldenburg

### Nordrhein-Westfalen

10 Vertreter
*+ max. 1 Ausgleichssitz*
Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn

### Ost

12 Vertreter
*+ max. 2 Ausgleichssitze*
Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg, Magdeburg

wählt

bestimmt

## Diözesane Wahlversammlung

Je ein Vertreter von jedem wahlberechtigten Rechtsträger im Bereich der jeweiligen Diözese

## Diözesan-Caritasverband

Je ein Vertreter des jeweiligen Diözesan-Caritasverbandes

*Stand: 01.01.2017*

# Ist der Dritte Weg zukunftsfähig?

von
**Hans Jörg Millies,**
Finanz- und Personalvorstand des Deutschen Caritasverbandes

Der Dritte Weg der Caritas mit der Arbeitsrechtlichen Kommission und den AVR wurde und wird kritisch hinterfragt:

So sah die Gewerkschaft ver.di ihr Streikrecht unzulässig beeinträchtigt; Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht haben jedoch in den Jahren 2012 und 2014 das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen auch im Arbeitsrecht und damit die Existenz des Dritten Weges eindrucksvoll bestätigt, wenn auch mit Modifikationen. Nun werden in der Kommission ab dem Jahr 2017 Vertreter von Gewerkschaften auf der Mitarbeiterseite mitwirken. Zudem wollen politische Parteien, wie Bündnis 90/Die Grünen, mit den Kirchen in einen Dialog eintreten, um durch die Abschaffung des Dritten Weges zu einer arbeitsrechtlichen „Normalität“ zu kommen. Aber auch innerverbandlich beklagen einzelne Rechtsträger eine fehlende Wettbewerbsfähigkeit der AVR und fordern mehr Differenzierungen. Mitarbeitervertreter sehen das Recht auf paritätische Mitwirkung durch Beschlüsse der Delegiertenversammlung grob verletzt.

Dabei wird auch von Kritikern anerkannt, dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Dritten Weg für alle Beteiligten vorteilhaft ist. So schaffen die AVR Caritas-spezifische Regelungen; gemeinsam gestalten beide Seiten der Kommission Tariferhöhungen so, dass Refinanzierungsprobleme minimiert werden. Zugleich orientieren sich die AVR an den Tarifen des öffentlichen Dienstes, was von der Mitarbeiterseite als angemessene Arbeitsbedingungen gewertet wird. Vor allem die flächendeckende Anwendung der AVR in den caritativen Einrichtungen schafft ein bundesweites hohes Tarifniveau; dies sichert gerade in der Vielzahl kleinerer Dienste gute Arbeitsbedingungen, vermeidet einen Wettbewerb zwischen caritativen Trägern über die Höhe des Entgelts und hilft bei der Personalgewinnung. Nicht zuletzt ist der Dritte Weg eine angemessene Form zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Kirche und ihrer Caritas, weil der zugrunde liegende Gedanke der Dienstgemeinschaft Ausdrucksform des Sendungsauftrags der Kirche ist.

Weil dies so ist, hat der Dritte Weg der Caritas eine Zukunft.

*Einblicke in die Mitgliederversammlung der Dienstgeberseite.*

# Tarifrecht und Tarifpolitik

## Tarifpolitik gestalten – Tarifrecht setzen

Herzstück der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist und bleibt die Tarifpolitik und das Tarifrecht für die Einrichtungen und Dienste der Caritas und ihre Beschäftigten. Die Dienstgeberseite tritt dafür ein, dass die AVR ihre Ordnungsfunktion bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen und Diensten behält, aber zugunsten der stärkeren Beachtung regionaler und/oder branchenspezifischer Unterschiede modernisiert und fortentwickelt wird. Gleichzeitig müssen die AVR als Instrument der Lohnfindung attraktiv bleiben. Die AVR sind kein Selbstzweck. Deshalb muss es gelingen, Fehlentwicklungen in der Tarifpolitik zurückzuschrauben sowie die AVR an die aktuelle europäische und höchstrichterliche (Arbeits-)Rechtsprechung anzupassen. Ansonsten wird die AVR für viele Einrichtungen und Dienste eine unbezahlbare Last im Wettbewerb. Wichtige Rahmenbedingungen werden auch durch den Pflegemindestlohn gesetzt, der mit auf Betreiben der Dienstgeberseite zustande kam. Die Debatte um den „Sozialtarif“ scheint dagegen an ihr Ende zu gelangen.

# Ergebnisse in der Amtsperiode 2013 bis 2016

## Kurs verantwortungsvoller Tarifpolitik fortsetzen

In dieser Amtsperiode ist es immer besser gelungen, eine moderate Tarifpolitik ohne Rückwirkung der Beschlüsse zu realisieren, die die Attraktivität der AVR erhält und zugleich die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Träger, Einrichtungen und Dienste berücksichtigt. Es wurde erreicht, dass die Beschäftigten der Caritas mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Schritt halten. Die Entgelterhöhungen in den AVR betragen im Bundesmittelwert (ohne Ärzte) 9,5 Prozent gegenüber dem Start in diese Amtsperiode im Jahr 2013. In einigen Berufsfeldern, wie etwa dem Sozial- und Erziehungsdienst, sind die Entgelte der Beschäftigten stärker gestiegen.

Einen Niveauvergleich muss die Caritas nicht scheuen: Die AVR sind ein attraktiver Tarif. Jedoch drängt sich immer mehr die Frage auf, ob die Tarifstrukturen der AVR angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels dauerhaft wettbewerbsfähig gehalten werden können. Dabei spielt eine wesentliche Rolle, inwiefern die AVR nicht nur im Gesamtdurchschnitt, sondern bspw. in höheren Entgeltgruppen an Attraktivität gewinnt.

Zudem sind – je nach Situation in der Refinanzierung – im Bereich der Caritas Anträge nach § 11 AK-Ordnung – so genannte Einrichtungsspezifische Regelungen – keine Seltenheit mehr. Hier wird versucht, durch Absenkung verschiedenster Vergütungsbestandteile Wirtschaftlichkeit wiederherzustellen. Eine Anlehnung an den öffentlichen Dienst, dessen Marktanteil in der Altenhilfe weiter sinkt, ist in diesem Tätigkeitsfeld der Caritas perspektivisch kaum mehr möglich.

„Tarifbeschlüsse müssen die Heterogenität von Regionen berücksichtigen. In ein und demselben Tätigkeitsbereich kann es Einrichtungen geben, denen es aufgrund unterschiedlicher Situationen der Refinanzierung gut geht, und andere, denen das Aus droht. In diesen unsicheren Zeiten können wir keine Tarifpolitik mit der Gießkanne machen. Stattdessen müssen wir Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen. Hierfür steht ein Werkzeugkasten mit einer Reihe von tariflichen Instrumenten zur Verfügung, der genutzt werden sollte.“

*Werner Negwer, Justitiar, Diözesan-Caritasverband Osnabrück, Mitglied im Leitungsausschuss der Dienstgeberseite, dienstgeberseitiger Sprecher der RK Nord*

## Ärzte-Tarifrunde eröffnet 2013 die Amtsperiode

Lokomotivführer, Fluglotsen, Piloten – und Ärzte; das sind kleine Berufsgruppen, die über einen großen Hebel verfügen. Ihre Fachgewerkschaften erzielen in Tarifverhandlungen regelmäßig bessere Ergebnisse als die etablierten Branchengewerkschaften. Dies hat zu großen Spannungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung geführt. Der Vorwurf lautet: Die Zersplitterung der Interessenvertretung gefährde die Solidarität unter den Beschäftigen. Eine bekannte Fachgewerkschaft ist im Bereich der sozialen Dienste aktiv: der Marburger Bund (MB). Die Tarifabschlüsse zwischen ihm und der VKA haben großen Einfluss auf die Verhandlungen in der AK.

Und so stand die Juni-Sitzung der Bundeskommission 2013 ganz im Zeichen der Verhandlungen über die Übernahme des Ärzteabschlusses zwischen Marburger Bund und VKA. Beide Seiten hatten schon im Vorfeld der Sitzung Beschlussanträge mit sehr unterschiedlichen Schwerpunkten eingebracht. So sah sich die Dienstgeberseite der Forderung der Mitarbeiterseite ausgesetzt, nicht nur eine 1:1-Übernahme des Abschlusses zu beschließen, vielmehr sollte eine Tarifautomatik für alle zukünftigen Abschlüsse zwischen VKA und MB beschlossen werden. Dies war für die Dienstgeberseite undenkbar, da die AK durch einen solchen Beschluss die Gestaltung der Tarifbedingungen für Ärzte auf Dauer in fremde Hände gegeben hätte. Die Dienstgeberseite hatte hier ganz andere Vorstellungen. Konnte sie dem Abschluss noch im Wesentlichen folgen, wollte sie den Rahmen der AVR nicht völlig verlassen. Insbesondere die Urlaubsregelung sollte nicht übernommen werden, da der Urlaub im Bereich der AVR auch für Ärzte bereits in Anlage 14 zu den AVR geregelt ist. Nach langen und schwierigen Verhandlungen konnte sich die Dienstgeberseite mit ihren Forderungen durchsetzen. Der erste Tarifabschluss in der neuen Besetzung war geschafft.

## Neue Regelungen zum Leistungsentgelt und zur Sozialkomponente beschlossen

Im Oktober 2013 einigte sich die Bundeskommission auf Änderungen zu den Regelungen über das Leistungsentgelt und die Sozialkomponente in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR. Zu den Ausschusssitzungen hatten beide Seiten externe Experten eingeladen. Dienstgeberseitig stand Prof. Dr. Georg Annuß, damals Partner bei NOERR München, beratend zur Seite. Die Zwecksetzung der Sozialkomponente wurde erheblich ausgeweitet und gibt den Einrichtungen seitdem viel Gestaltungsspielraum und Möglichkeiten für ihre individuelle Situation vor Ort. Die Anpassung des Leistungsentgeltes für Ärzte erfolgte dann im Laufe des Jahres 2014.

## Neue Regelung für Fahrdienste in den AVR

In einigen Bereichen, wie z. B. dem Fahrdienst, fehlte es an einer an der gewerblichen Wirtschaft orientierten Vergütung. Insbesondere die hohe Vergütung von ungelernten Mitarbeitern begründete die Gefahr, dass Wirtschaftszweige aus Kostengründen aus dem Bereich der Caritas ausgegliedert werden. Der Ausschuss Fahrdienste wollte dieser Gefahr begegnen und fand mit der Neuregelung in Anlage 23 zu den AVR eine Lösung, um Dienste und Einrichtungen in der Caritas zu halten. Insbesondere die in der Amtsperiode, gegen den Widerstand der Dienstgeberseite erfolgte Abschaffung der Regelung für geringfügig Beschäftigte hatte es notwendig gemacht, nach angemessenen Lösungen und Nachfolgeregelungen zu suchen. Dabei sollten das wirtschaftliche Überleben der Einrichtungen und Dienste und damit auch die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeiter gesichert werden.

## Tarifrunde 2014/15 – Einigung in schwierigem wirtschaftlichem Umfeld

Die Tarifrunde 2014/15 stand zunächst unter keinen guten Stern. Bereits der Auftakt im März 2014 zeigte, dass beide Seiten der AK sehr weit auseinander lagen. Insbesondere der von der Mitarbeiterseite geforderte sogenannte Sockelbetrag spaltete die Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission. Trotzdem versuchte man, neue Wege zu gehen, indem man die Zeiten zwischen den Sitzungen der Bundeskommission und der Leitungsausschüsse für Gesprächsrunden im kleinen Kreis nutzte, um die Verhandlungen vorwärts zu bringen. Als dies bis Ende Juni zu keinem Ergebnis geführt hat, wurde von beiden Seiten die erste Stufe der Vermittlung erstmalig in einer Tarifrunde einberufen. Deren intensive Vorbereitung und Betreuung überdauerte den gesamten Sommer 2014. Ende August gab es einen Spruch des Vermittlungsausschusses, der durch die Bundeskommission bestätigt werden musste. Nach harten und intensiven Verhandlungen haben sich beide Seiten der AK in einer Sondersitzung Ende September dann auf Eckpunkte eines Tarifbeschlusses geeinigt. Im Oktober erfolgte dann der endgültige Tarifbeschluss.

## Vergütung von Pflegelehrern erstmals geregelt

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat im März 2015 die Vergütung von Lehrkräften in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen von Grund auf neu gestaltet. Sie war damit Vorreiter, da es entsprechende Regelung im TVöD bis dato nicht gab. Entstanden ist mit der Anlage 21a zu den AVR ein neues System von Tätigkeitsmerkmalen, das nun auch akademische Bildungsabschlüsse berücksichtigt, die teilweise gesetzlich vorgeschrieben sind, bislang aber nicht angemessen honoriert wurden. Zuvor waren die Pflegelehrkräfte im Caritas-Tarifsystem – wie auch in anderen Tarifen üblich – in der Regel im Bereich des Pflegedienstes eingruppiert und wurden als Unterrichtsschwestern oder -pfleger vergütet. Durch die neue Regelung erhalten die zumeist höher qualifizierten Pflegelehrkräfte bis zu 20 Prozent mehr Vergütung: Lagen die Bezüge für einen Pflegepädagogen mit Masterabschluss bisher je nach Berufserfahrung zwischen monatlich 3.000 und 4.000 Euro, so waren danach bis zu 4.800 Euro möglich. Das entspricht den Gehältern angestellter Lehrer, die nach landesrechtlichen Regeln bezahlt werden. Betroffen waren bundesweit über 2.000 Pflegelehrer an rund 250 Caritas-Pflege-Schulen.

## Angebotsmarkt der Ärzte zeigt sich auch 2015

Nach den Tarifabschlüssen für die Vergütung von Ärzten im öffentlichen Dienst und bei der Diakonie hatte im März 2015 auch die Caritas auf Bundesebene die Entgelte für Ärzte angehoben. Außerdem wurde eine Erhöhung der Vergütung des Bereitschaftsdienstes beschlossen. In den Regionalkommissionen wurden jedoch unterschiedliche Zeitpunkte der einzelnen Erhöhungsschritte verhandelt. Hintergrund war, dass die katholischen Krankenhäuser – anders als die kommunalen – in der Mehrzahl weniger als 500 Betten haben. Kleine Krankenhäuser werden durch Tarifsteigerungen deutlich stärker als große Einrichtungen belastet.

## Spartenpolitik der Gewerkschaften wirkt sich immer stärker auf die Caritas-Tarife aus – Sozial- und Erziehungsdienst 2015

Nachdem der Sozial- und Erziehungsdienst des öffentlichen Dienstes unter großer Öffentlichkeit im Herbst 2015 mit Hilfe von Streiks eine Neustrukturierung der Vergütung außerhalb einer Tarifrunde erwirkt hat, schloss sich die Mitarbeiterseite der Caritas diesen Forderungen an. Die Dienstgeberseite war in diesem Tätigkeitsfeld, dessen Refinanzierung oftmals eng an den öffentlichen Dienst gekoppelt ist, regional sehr differenziert aufgestellt. Die Palette ging von „ganz

schnell“ bis „wir haben Zeit bis Mitte nächsten Jahres“. Schließlich ging die Arbeit so gut voran, dass der Beschluss im Dezember 2015 bereits vor dem Vorliegen der Tariftexte im Öffentlichen Dienst gefasst werden konnte. Erstmals hat die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite die Formulierung der Texte übernommen. Nicht absehen konnte man, dass in den Redaktionsverhandlungen zum TVöD noch nachjustiert wurde, weshalb es im März 2016 zu einem Korrekturbeschluss gekommen ist. Der Weg für Beschlüsse wurde jedoch ohne Rückwirkung auf Bundesebene für die Regionalkommissionen geöffnet.

### Wegfall der Sonderregelungen im Allgemeinen Teil der AVR für die Region Ost in 2016

Nach jahrelangem und zähem Ringen, mehreren Anläufen in der Regionalkommission Ost, einem Vermittlungsverfahren auf Bundesebene, ist es Mitte 2016 gelungen, die Übergangsregelungen für die neuen Bundesländer (§ 2a AT AVR) abzuschaffen und in die aktuelle Struktur der AVR zu überführen oder teilweise auch entfallen zu lassen, da sie inzwischen an anderen Stellen der AVR bereits geregelt sind. Beide Seiten haben mit Ost- und West-Vertretern in einer Arbeitsgruppe einen Vorschlag ausgearbeitet, der die Klarheit der Regelungen in den AVR stärkt. Der Kompromiss ist tragfähig, jedoch nicht kostenneutral.

### Tarifrunde 2016/17 bringt Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Altersvorsorge

Bei den Tarifverhandlungen im Juni 2016 haben sich die Mitglieder der AK auf einen ersten Teil des Tarifbeschlusses geeinigt. Außerdem wurde der Einstieg in Eigenbeteiligung für die KZVK beschlossen, eine Entscheidung, die der Dienstgeberseite sehr wichtig war. Damit wurde der Einstieg in die Eigenbeteiligung für die betriebliche Altersversorgung rechtssicher geregelt. Die Beschäftigten beteiligen sich zunächst mit einem relativ kleinen Beitrag, erhalten aber weiterhin eine attraktive betriebliche Zusatzversorgung. Auch dieser Tarifbeschluss erfolgt nicht rückwirkend.

„Der Vermittlungsausschuss der RK Ost hat im Jahr 2011 als ein Teil seiner Entscheidung eine Besitzstandsabschmelzung beschlossen. Seitdem gehen Mitarbeiterseite und einzelne Mitarbeiter durch den Weg der gerichtlichen Instanzen. So zunächst mit einer Normenkontrollklage bis zum KAGH.
Der nächste Zwischenschritt führte über die Zentrale Schlichtungsstelle zu den einzelnen Arbeitsgerichten. Schließlich landete dann eine Revision vor einem Landesarbeitsgericht. Hier kam es durch die fachliche und juristische Fachkenntnis und Begleitung durch die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite im Jahr 2016 zu einem Erfolg im Sinne einer grundsätzlichen Bestätigung der dienstgeberseitigen Auffassung. Damit hat die Geschäftsstelle zur langfristigen Stärkung einer vor vielen Jahren bereits beschlossenen Tarifänderung innerhalb eines Kompromisses beigetragen. Dieser Erfolg führt hoffentlich zu einem nachhaltigen Rechtsfrieden!“

*Johannes Brumm, Pflegedirektor, Krankenhaus St. Marienstift Magdeburg GmbH, dienstgeberseitiger Sprecher der RK Ost*

Einen zweiten Schritt der Entgelterhöhung haben die Verhandlungspartner jedoch vom Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung für die AVR abhängig gemacht, die noch in dieser Amtsperiode verhandelt und vereinbart werden soll. Die Verhandlungen hierfür sind derzeit in vollem Gang und gehen zügig voran. Der Zeitplan ist eng: Die letzte Sitzung in dieser Amtsperiode ist Anfang Dezember 2016.

## Was bleibt: Urlaubrecht grundlegend entrümpeln

Ein wichtiges Ziel über die gesamte Amtsperiode hinweg war und ist die Anpassung des Urlaubsrechtes an die höchstrichterliche Rechtsprechung. Zwar wurde auf Drängen der Dienstgeberseite bereits vor Längerem ein Ausschuss eingesetzt, dieser kam jedoch bisher zu keinem vorlagefähigen Ergebnis für einen Beschluss. Es gibt kaum ein Rechtsgebiet der letzten Jahre, das sich so grundlegend verändert hat. Eine rechtskonforme Ausgestaltung der Anlage 14 zu den AVR ist aus Sicht der Dienstgeberseite längst überfällig, um den Einrichtungen Rechtssicherheit zu geben. Während der Amtsperiode konnten nur einzelne, kleine Teilerfolge erzielt werden. So wurde immerhin die Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit begrenzt.

## Gremienübergreifendes Arbeiten im Arbeitsrechtsausschuss seit 2014

Der im Jahr 2014 neu errichtete Arbeitsrechtsausschuss (ARA) versammelt alle Akteure des kirchlichen Dienstes an einem Tisch. Die Zentral-KODA-Ordnung weist dem Gremium für den Bereich des Arbeitsrechts ein breites Aufgabenspektrum zu. So erfolgen ein Informations- und Meinungsaustausch zu allen Fragen und Auswirkungen des Arbeitsrechts sowie die Koordinierung der Positionen. Die im ARA bzw. der Zentralen Kommission vertretenen Mandatsträger der Dienstgeberseite wurden bei ihrer Arbeit durch die Geschäftsstelle unterstützt. In den vergangenen zwei Jahren ergab sich hierbei eine Vielzahl an Themen wie

- Novellierung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse bezüglich Loyalitätsanforderungen
- Einbindung der Koalitionen in das System des Dritten Wegs aufgrund des BAG-Urteils vom 20.11.2012 und Umsetzung der neuen Rahmen-KODA-Ordnung
- Stellungnahmen zu Allgemeinverbindlicherklärungen gem. §§ 7, 7a AEntG
- Geplante staatlichen Gesetzgebungsvorhaben (MiLoG, AÜG, MuSchG)
- Geplante Allgemeinverbindlichkeitserklärungen im Bereich der Altenhilfe in Niedersachsen und Bremen zur Etablierung eines „Sozialtarifs“
- „Arbeiten 4.0“ – Auswirkungen der weiteren Digitalisierung auf die (kirchliche) Arbeitswelt
- Vermittlungsverfahren der Zentralen Kommission, Antrag der Mitarbeiterseite „Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“
- Geplant: Studientag zum Thema „Befristete Arbeitsverhältnisse mit und ohne Sachgrund bei der katholischen Kirche und ihrer Caritas“ im Rahmen der 11. ARA-Sitzung am 27.09.2016

Die Zusammenarbeit aller Beteiligten im Arbeitsrecht der Kirchen ist sehr zu begrüßen und wird durch die Dienstgeberseite gestützt. Ein guter Austausch wird in einer immer stärker vernetzten Arbeitswelt immer wichtiger. Insbesondere sorgen abgestimmte Positionen bzw. das gegenseitige Wissen von Positionen auch für eine gelungene Interessenvertretung gegenüber der Politik. Dieses Netzwerk zu stabilisieren und zu stärken bleibt eine Aufgabe.

# Die Amtsperiode aus Sicht der Regionen

## Regionalkommission Baden-Württemberg – wettbewerbsfähige Vergütungsstrukturen für die Altenhilfe immer dringlicher

Die Dienstgeberseite der Regionalkommission Baden-Württemberg sieht weiterhin Regelungsbedarf in der Vergütungsstruktur im Bereich der Altenhilfe, da hier der Fachkräftewettbewerb immer mehr zu spüren ist. Um entsprechend qualifiziertes Personal zu gewinnen, kommt es darauf an, potenziellen Bewerbern eine vergleichsweise hohe Vergütung zu bieten und damit gegenüber Wettbewerbern zu punkten. Zwar erhalten Fachkräfte bei den Einrichtungen und Diensten der Caritas attraktive Beschäftigungsbedingungen und werden auch gut bezahlt. Jedoch ist die Gesamtvergütung vor allem durch die Zulagen attraktiv und nicht allein durch die Höhe der Regelentgelte. Um zukünftig im Fachkräftewettbewerb bestehen zu können, sollte die Vergütungsstruktur so weiterentwickelt werden, dass die Einrichtungen und Dienste der Caritas für die Bewerber leichter als attraktiver Dienstgeber erkennbar sind. Zudem kommt es immer mehr darauf an, mit Personalmarketing um Fachkräfte zu werben. Darüber hinaus ist und bleibt die Refinanzierung der Leistungen über die Kostenträger eine große Herausforderung: In Baden-Württemberg werden in der Sozialwirtschaft immer mehr Anbieter zugelassen, die sich nicht an Flächentarife von Trägern und Verbänden wie der Caritas oder der Diakonie halten und mit niedrigeren Personalkosten arbeiten. Tarifsteigerungen in den AVR werden von den Kostenträgern nicht im erforderlichen Maße mitgetragen, so dass die Einrichtungen und Dienste der Caritas entsprechende Entgelterhöhung nur sehr schwer refinanzieren können. Daher wird im „Bündnis für Tariftreue“ in Baden-Württemberg der Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern gesucht, um den geltenden Flächentarifen Geltung zu verschaffen und die Refinanzierung auch langfristig zu sichern.

Gleichwohl sieht die Dienstgeberseite, dass die vergleichsweise hohen Entgelte der unteren Vergütungsgruppen in den AVR aufgrund des Kostenwettbewerbs immer schwieriger gehalten werden können. Die Herausforderungen sind komplex: Daher ist eine professionelle Unterstützung der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite in Bezug auf die tarifrechtliche Beratung und auf die Analyse finanzieller Auswirkungen von Tariferhöhungen auch zukünftig unabdingbar.

*Jörg Allgayer*

## Regionalkommission Bayern – gute Verhandlungsatmosphäre entwickelt

In der Regionalkommission Bayern hat sich die Verhandlungsatmosphäre in den vergangenen Jahren immer weiter zum Positiven entwickelt. Zwar wird hart in der Sache verhandelt, doch letztlich kommen beide Seiten zu Kompromissen, die auch wirtschaftlich tragbar sind: Neue Anträge nach § 11 AK-O sind in dieser Amtsperiode jedenfalls nicht entstanden. Wichtig für den konstruktiven Verlauf ist zum einen die solide Arbeit in der Vorbereitungskommission. Aus Sicht der Dienstgeber ist zudem die juristische Beratung und Unterstützung durch die Geschäftsstelle wichtig, die darüber hinaus auch AK-Mitglieder und Öffentlichkeit – über Dienstgeberbriefe und Pressearbeit – informiert.

Im Wesentlichen setzt die RK Bayern die Beschlüsse der Bundeskommission und die damit verbundenen Tariferhöhungen um. Hart gerungen wird zumeist über den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Die Dienstgeberseite muss dabei stets die Refinanzierung über die Kostenträger im Blick behalten. So müssen die Einrichtungen und Dienste in Bayern beispielsweise bei der stationären Altenhilfe jeweils individuell mit den zuständigen Stellen in den sieben verschiedenen Regierungsbezirken über die Refinanzierung anstehender, durch Tariferhöhungen bedingte höhere Kosten, verhandeln. Rückwirkende Tariferhöhungen wären dabei schwer umsetzbar. Zu den zukünftigen Aufgaben zählt die Dienstgeberseite der RK Bayern die Umsetzung der neuen Entgeltordnung.

*Peter Cramer*

## Regionalkommission Mitte – unterschiedliche Kostenstrukturen in den Regionen berücksichtigen

Für die Dienstgeberseite der Regionalkommission Mitte war es in dieser Amtsperiode eine Herausforderung, die Bundesbeschlüsse umzusetzen. Zwar konnten und können Tariferhöhungen mitgetragen werden, doch bleibt es das Ziel, regionale Besonderheiten stärker zu berücksichtigen als bisher. Insbesondere in der Altenhilfe nehmen die strukturellen Herausforderungen zu. Fachkräfte werden immer dringender gesucht und erfordern eine wettbewerbsfähige Gestaltung der AVR. Dagegen sind die Kosten für die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen im Vergleich zum Wettbewerb zu hoch.

Darüber hinaus lassen sich nicht alle Teilregionen in der Regionalkommission Mitte über einen Kamm scheren. So gilt es die Refinanzierungssysteme dreier Bundesländer mit ihren jeweils unterschiedlichen Vorgaben in den Blick zu nehmen und noch mehr, als dies bisher gelungen ist, regional- bzw. spartenspezifische Lösungen zu bedenken. Die zurückliegende Amtsperiode bewertet die Dienstgeberseite trotz aller Schwierigkeiten insgesamt verhalten positiv. In den Verhandlungen mit der Mitarbeiterseite konnten auch nach zähem Ringen letztlich fast immer Abschlüsse gefunden werden. Einen wichtigen Anteil an der steten guten Vorbereitung in den Verhandlungsrunden haben die Berater der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite, da sie die erforderliche tarifrechtliche und tarifpolitische Expertise mit einbringen und die zahlenmäßigen Auswirkungen der Beschlussvorlagen im Blick haben. Darüber hinaus sorgt die Geschäftsstelle mit ihren Informationsdiensten für einen guten kommunikativen Austausch auf Seiten der Dienstgeber.

*Matthias Färber*

## Regionalkommission Nord – Refinanzierung muss gesichert werden

Die wichtigste Herausforderung in der RK Nord ist die Refinanzierung, die vor allem die stationäre Altenhilfe und zunehmend auch die Eingliederungshilfe betrifft. Tariferhöhungen sind daher nicht einfach umzusetzen. Das zeigt sich unter anderem an den vielen Anträgen an die Unterkommission, Entgelte zu kürzen, was in den letzten Jahren teilweise auch umgesetzt wurde. Daher ist es umso wichtiger, in den AVR spartenbzw. regionalspezifische Regelungen zu finden, um die angespannte wirtschaftliche Situation vieler Einrichtungen und Dienste aufzufangen.

Vor diesem Hintergrund gehört es zu den wichtigen Ergebnissen der laufenden Amtsperiode, dass die Dienstgeberseite der RK Nord Spartenanträge in der Altenhilfe gestellt hat – zuletzt in der Tarifrunde 2014/15. Dies hat sicher dazu beigetragen, die Akzeptanz von Tarifen und AVR bei den Kostenträgern zu steigern. Zumindest wurde das Problembewusstsein bei allen relevanten Akteuren geschärft. Darüber hinaus ist es gelungen, die AVR für traditionelle TVöD-Anwender bundesweit zu öffnen.

Die tarifliche Entwicklung in den AVR und im TVöD hat den Abstand zur gewerblichen Wirtschaft in den letzten Jahren nicht größer werden lassen. Zwar sind die Ergebnisse der Tarifrunden 2014/15, zum Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2016 und die Tarifrunde 2016/17 mit der neuen Entgeltordnung für die AVR-Anwender eine große Herausforderung. Zugleich tragen die Entgelterhöhungen dazu bei, die Attraktivität der AVR für Fachkräfte zu erhalten und soziale Arbeit angemessen zu vergüten.

Im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte infolge des demografischen Wandels sind attraktive Beschäftigungsbedingungen wichtig. Mit den AVR sind die Dienstgeber sicher gut aufgestellt. Gleichwohl werden die Probleme auf der „Kostenseite“ nicht kleiner: Die Tariffindung in den AVR orientiert sich traditionell an den Abschlüssen des TVöD. Jedoch sind immer weniger soziale Einrichtungen an den TVöD gebunden, so dass Träger mit hoher Tarifbindung – wie die Caritas – immer mehr unter Kostendruck geraten. Dafür muss zukünftig an tragfähigen Lösungen gearbeitet werden. Angesichts der komplexen Herausforderungen legt die Dienstgeberseite der RK Nord auf die tarifpolitische und tarifrechtliche Beratung der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite weiterhin großen Wert.

*Werner Negwer*

## Regionalkommission Nordrhein-Westfalen – gute Chancen im Qualitätswettbewerb

Die Regionalkommission Nordrhein-Westfalen hat in dieser Amtsperiode einen ausführlichen Tarifvergleich vorgenommen. Ergebnis: Die Einrichtungen und Dienste im Bereich der Caritas NRW zahlen überdurchschnittlich. Allerdings sieht die Dienstgeberseite keinen Bedarf, das Tarifniveau abzusenken. Der Markt ändert sich von einem Nachfrage- zu einem Angebotsmarkt. Dadurch wird das Problem des Unterbietungswettbewerbs bei den Lohnkosten weitgehend verschwinden. An dessen Stelle tritt ein Qualitätswettbewerb, bei dem die Caritas gute Chancen für sich sieht. Im Wettbewerb um Fachkräfte sieht sich die Dienstgeberseite gut aufgestellt. Diesen Vorteil gilt es zu nutzen. Es gilt, die Attraktivität der Dienstgeber kommunikativ an die Öffentlichkeit zu vermitteln und die Marke Caritas als Dienstgeberseite zu stärken.

Des Weiteren hat die RK Nordrhein-Westfalen eine tarifliche Regelung der Praxisintegrierten Ausbildung für Erzieher und Heilerziehungspfleger (PIA) gefunden. Damit wurde eine tarifliche Basis für diejenigen geschaffen, die in dem Berufsfeld eine duale Ausbildung durchlaufen. Jeder Auszubildende erhält demnach vom ersten Tag der Ausbildung an eine tarifliche basierte Vergütung. Die Dienstgeberseite hat hiermit eine Forderung der Träger erfüllt, denn zuvor gab es keine einheitliche tarifliche Regelung.

*Norbert Altmann*

## Regionalkommission Ost – an den regionalen Besonderheiten orientieren

Die Herausforderungen der Regionalkommission Ost liegen darin, die tarifliche Gestaltung differenziert an den Marktbedingungen der Sparten und Teilregionen auszurichten. Aufgrund der meist komplexen Herausforderung, Bundesbeschlüsse unter Berücksichtigung der regionalen wirtschaftlichen Möglichkeiten umzusetzen, kam es in der Vergangenheit immer wieder zu Konflikten: Bei mehreren Verhandlungsrunden musste der Vermittlungsausschuss eingeschaltet werden. Zuletzt konnten aber wieder Beschlüsse im Konsens innerhalb der regulären Sitzungen der Regionalkommission gefasst werden. Als Konflikt bleibt jedoch der Wunsch der Mitarbeiterseite, Gehälter im Osten an das Westniveau anzugleichen.

Durch die AK-Ordnung ist die Grundlage für die Differenzierung in den Regionen nach den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gelegt. Auch für die Zukunft gilt, dass die Refinanzierungsmöglichkeiten in den Regionen der RK Ost höchst unterschiedlich sind. Das erfordert, die Kosten tariflicher Entscheidungen zu berechnen, bevor Beschlüsse gefasst werden. Dazu braucht es die professionelle Unterstützung der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite. Zudem ist die rechtliche Beratung während der RK-Sitzung hilfreich.

*Johannes Brumm*

# Mindeststandards in der Vergütung sichern

## Engagiert für den Branchenmindestlohn in der Pflege von Anfang an

Mindestlöhne in der Pflegebranche sind ein allgemeines Anliegen – einerseits um die Qualität der Pflege zu sichern und andererseits um die dort geleistete Arbeit zu würdigen. Eine Besonderheit der Branche liegt jedoch nicht nur in der Trägerstruktur, sondern vielmehr in den unterschiedlichen Wegen der Tariffindung. In der Pflegebranche kommen Zweiter und Dritter Weg zur Anwendung. Pflegemindestlöhne werden deshalb weder einem Tarifvertrag noch einer kirchlichen Arbeitsbedingung entnommen, sondern durch eine selbständige Pflegekommission festgelegt. Dem demokratischen Grundverständnis folgend werden bei der Besetzung der Kommission die organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen der Branche im kirchlichen und nicht-kirchlichen Bereich abgebildet.

Die Dienstgeberseite begrüßt diese gesetzlich gefundene Lösung für die arbeitsrechtlichen Besonderheiten der Pflegebranche ausdrücklich und hat die Pflegekommission gemeinsam mit der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission bereits zum dritten Mal einberufen. Die dritte Pflegekommission wird ihre Arbeit im Spätsom-

**Verteilung der Pflegeheime und -dienste nach Trägerschaft 2007 und 2013** (Anteil in %)

*Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik von 2009 und 2015*

mer 2016 aufnehmen, um eine Anschlussregelung der bis Ende Oktober 2017 bestehenden Rechtsverordnung auszuhandeln. Bereits seit Beginn der Amtsperiode wird die Dienstgeberseite von ihrer Sprecherin, Frau Lioba Ziegele, mit Herz und Stimme in der jeweils berufenen Pflegekommission vertreten.

## Gute Balance der Ergebnisse der Zweiten Pflegekommission

Die Befürchtungen, dass die Pflegekommission Entscheidungen zu Lasten unterrepräsentierter Mitglieder fällt, haben sich nicht bestätigt. Insbesondere die benannten Mitglieder für die Caritas haben dazu beigetragen, dass die Ergebnisse sachorientiert und im Konsens zustande gekommen sind. Hierfür wurden im Vorfeld und zwischen den Sitzungen Tarifdaten aufbereitet und verglichen, viele Gespräche geführt und Kompromisse ausgefeilt.

Die öffentlich-rechtlichen Anbieter haben in der Regel die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Die Tarifverträge vieler frei-gemeinnütziger Anbieter und der kirchlichen Träger orientieren sich noch immer oft an diesen öffentlichen Tarifen. Bei allen diesen Trägern handelt es sich im Gegensatz zu den privaten Trägern um Non-Profit-Organisationen.

Insbesondere die AVR-Caritas zeichnen sich durch eine geringere Lohnspreizung und Begünstigung langjährig Beschäftigter aus. Private Anbieter wenden seltener Tarifverträge an und differenzieren die Löhne demgegenüber stärker nach Qualifikation und Leistung des einzelnen Mitarbeiters. Der Branchenmindestlohn bietet deshalb einen wichtigen Mindeststandard an Absicherung für Pflegehilfskräfte und verringert damit die Einkommensunterschiede bei den verschiedenen Trägern für diese Arbeitnehmer.

Der umsichtige Umgang der Pflegekommission mit den besonderen Gegebenheiten der Pflegebranche hat den Gegnern in der politischen Debatte bisher keine Argumente geliefert, da dessen Einführung bzw. Verlängerung keine negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau hatte.

Die Dienstgeberseite wird sich in die anstehende Arbeit der Dritten Pflegekommission wiederum mit Umsicht und Weitsicht einbringen und die gesetzlichen Möglichkeiten weitgehend zu nutzen versuchen. Politisch fordert die Dienstgeberseite, die Kompetenzen der Pflegekommission für die Festsetzung von Arbeitsbedingungen denen der Tarifvertragsparteien nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) zukünftig gesetzlich gleichzustellen.

## Chancen und Risiken im Blick behalten

Seit die Idee eines allgemeinen „Sozialtarifs“ geboren wurde, ist sie zum Kristallisationspunkt der Hoffnungen, aber auch der Befürchtungen einer ganzen Branche geworden. Daran lässt sich ablesen: Die großen Akteure in der Sozialwirtschaft eint der Wunsch nach einem Mittel gegen den verschärften Lohnkostenwettbewerb und eine zu kleinteilige Tariflandschaft. Dort, wo bereits Fakten geschaffen werden, geraten die Caritas-Vertreter ins Dilemma: Wer sich jetzt nicht zum „Sozialtarif“ positioniert, läuft Gefahr ins Hintertreffen zu geraten. Wer ihn befürwortet, erweckt den Anschein, den Dritten Weg infrage zu stellen. Wer ihn ablehnt, steht als Verhinderer besserer Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft da.

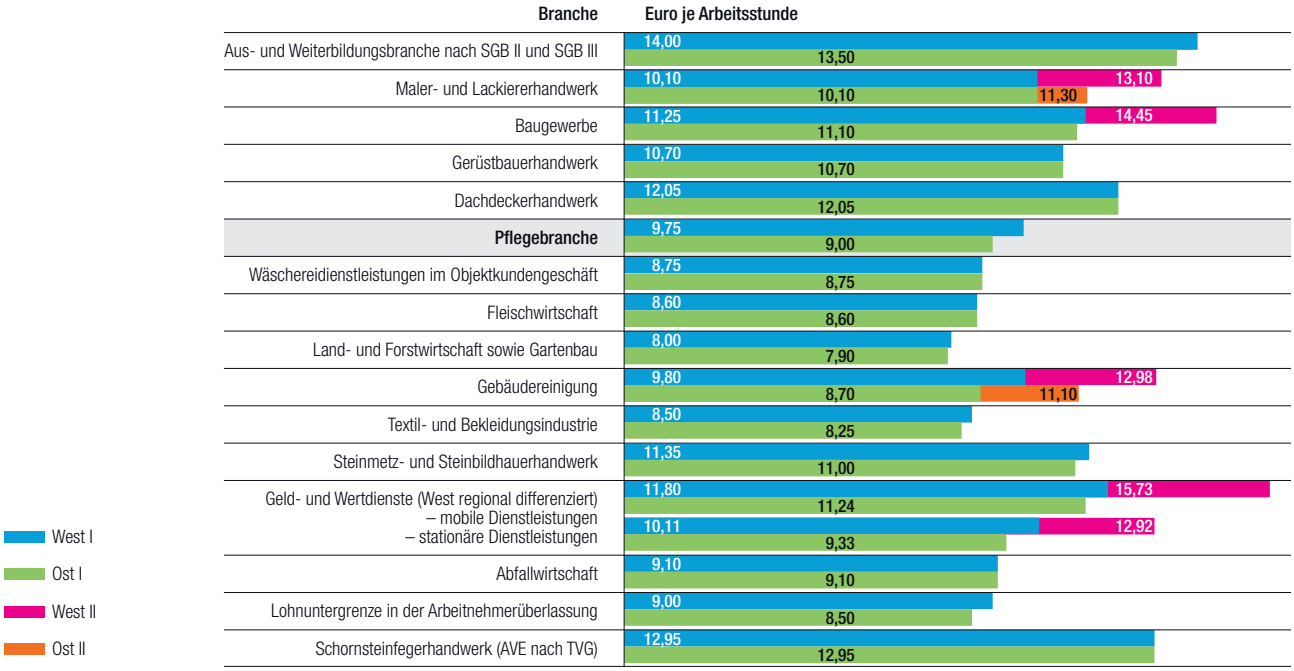
Aufgrund dieser Ausgangslage hat sich die Dienstgeberseite intensiv mit dem Thema „Sozialtarif“ innerverbandlich und auch mit anderen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege auseinandergesetzt. Für eine fundierte Positionierung hat sie bei den Herren Prof. Dr. Lars P. Feld, Prof. Dr. Steffen Klumpp und RA Dr. Jörg Vogel ein Gut-

achten mit dem Titel „Möglichkeiten, Wirkungen und Probleme kollektivvertraglicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen in der Altenpflege aus Sicht des Dritten Weges“ in Auftrag gegeben und Anfang 2016 mit diesen auf einer Fachveranstaltung „Schulterblick Sozialtarif“ diskutiert.

Das Gutachten hat die kritische Haltung der Dienstgeberseite bestätigt: Ein Weg über das Tarifvertragsgesetz ist aus Sicht des Dritten Weges nicht möglich. Darüber hinaus bietet das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Pflegebranche zwei Möglichkeiten der Allgemeinverbindlicherklärung durch Rechtsverordnung: Den Weg über die Pflegekommission für die Festsetzung von Arbeitsbedingungen oder den Weg über die Tarifvertragsparteien. Klar ist, dass es zwei Rechtsverordnungen für die Pflegebranche nicht geben kann.

Aus Sicht der Dienstgeberseite spricht alles dafür, dass der Weg über das Kommissionsmodell der vorrangige und bevorzugte Weg ist. Denn hier wird durch die Einbeziehung von Dienstnehmern und Dienstgebern das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gewahrt im Vergleich zum tariflichen Modell, bei dem die Kirchen gerade keine Möglichkeit der Einflussnahme auf den Inhalt des der Rechtsverordnung zugrundeliegenden Tarifvertrages haben. Hier ist auch nur eine Anhörung der Akteure des Dritten Weges vor Erlass der Rechtsverordnung vorgesehen; auf den Tarifinhalt haben Sie verbindlich – richtigerweise – keinen Einfluss.

**Mindestlöhne im Sinne des AEntG, des AÜG und des TVG**




*Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand: 01.07.2016*

# „Mit dem Dritten Weg nicht systemkonform“

## Kirchenrecht im Widerspruch zu allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen

von
**Prof. Dr. Steffen Klumpp,**
Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg,
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht

Wird ein Tarifvertrag nach § 5 Abs. 1 TVG allgemeinverbindlich erklärt, gilt er in seinem Anwendungsbereich auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht den Tarifvertragsparteien durch Mitgliedschaft angehören. Gerade wegen dieser Außenseiterwirkung setzt die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit auch voraus, dass der Tarifvertrag überwiegende Bedeutung hat. Die Geltung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages ist nun normativ – er gilt ohne weiteren Übernahmeakt durch die Arbeitsvertragsparteien und es kann von ihm auch nicht zuungunsten des Arbeitnehmers durch Arbeitsvertrag abgewichen werden.

Damit ist die Allgemeinverbindlichkeit ein rein tarifvertragsrechtliches Instrument. Die katholische Kirche hat sich aber in Ausübung ihres verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts dem Tarifvertrag als Regelungsmittel verschlossen, Art. 7 Abs. 2 GrO. Im Bereich des Dritten Weges werden keine Tarifverträge geschlossen, sondern die für das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Regelungen werden durch paritätische Kommissionen beschlossen.

Diese Entscheidung der Kirche ist vom Staat hinzunehmen, solange gewisse Voraussetzungen in der Gestaltung des Dritten Weges gegeben sind – dazu gehören insbesondere die Parität in den Kommissionen, die mögliche Beteiligung der Gewerkschaften und die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens. Deshalb kann auch nicht einem Tarifvertrag im Bereich der Kirche durch staatlichen Akt (und das ist die Allgemeinverbindlicherklärung) Geltung verschafft werden. Dies gilt insbesondere deshalb, weil nach den tariflichen Vorgaben vom Tarifvertrag zwar nicht zuungunsten des Arbeitnehmers durch Arbeitsvertrag, sehr wohl aber durch einen spezielleren Tarifvertrag abgewichen werden kann.

Die Kirche würde also dadurch potenziell zum Instrument des Tarifvertrages gedrängt, das sie aber Kraft ihres Selbstbestimmungsrechts ausgeschlossen hat. Deshalb käme eine Allgemeinverbindlichkeit nur dann in Betracht, wenn die Kirchen selbst den Dritten Weg aufgeben würden. Die Allgemeinverbindlicherklärung als tarifliches Instrument ist also mit dem Dritten Weg nicht systemkonform – sie greift für kirchliche Arbeitsverhältnisse nicht.

# Betriebliche Altersvorsorge

## Mehrbelastungen begrenzen – Zukunftsfähigkeit sichern

Die betriebliche Altersvorsorge ist seit jeher eine der tragenden Säulen bei der Versorgung der Dienstnehmer in den Caritas-Einrichtungen. Die Stärkung dieser kapitalgedeckten Altersvorsorge bleibt weiter notwendig. Insbesondere vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Verschiebung von der gesetzlichen hin zu der betrieblichen bzw. privaten Eigenvorsorge ist die Sicherung der zweiten Säule für einen verantwortungsvoll handelnden Dienstgeber ein hohes Gut. Neben ihren sozialpolitischen Vorteilen leistet die betriebliche Altersvorsorge einen personalpolitischen Zweck im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Sie hilft, Beschäftigte zu gewinnen und an die Caritas zu binden – ein Vorteil, der angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sogar noch an Bedeutung gewinnen wird.

# Zusatzversorgung sichern

## Wie alles begann – Geschichte der betrieblichen Altersvorsorge in der Caritas

Ursprünglich wurde die betriebliche Altersvorsorge in der Caritas als freiwillige Versicherung über die 1953 gegründete „SELBSTHILFE"-Zusatzrentenkasse der Deutschen Caritas VVaG durchgeführt. Zum 01.04.1966 erfolgte dann die Aufnahme der Zusatzversorgung als Pflichtversicherung mit einer Beitragstragung durch den Dienstgeber in die Anlage 8 zu den AVR, der heutigen Versorgungsordnung (VersO) B. Mit dem Ziel einer Anpassung der Zusatzversorgung an die Bedingungen des öffentlichen Dienstes wurde durch Beschluss des VDD 1976 die Kirchliche Zusatzversorgungskasse KZVK in Köln errichtet, deren Leistungsrecht dem des kommunalen Tarifvertrages entsprechen sollte. Im Zuge dieser Umstellung wurde in Anlage 8 zu den AVR die VersO A eingeführt, die seit dem prioritär die Pflichtversicherung bei der KZVK vorsieht. Die 2002 erfolgte Umstellung der Zusatzversorgung von einer Gesamtversorgungszusage auf das Punktemodell nach dem ATV-K wurde in der KZVK begleitet mit einer Umstellung von der Umlagefinanzierung auf eine kapitalgedeckte Finanzierung. Damit sollten auch die damals neu geschaffenen gesetzlichen Möglichkeiten der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufwendungen nutzbar gemacht werden.

## Entscheidende Rolle der zweiten Säule der Altersvorsorge

Die Zusatzversorgung wird heute als selbstverständliche Arbeitsbedingung empfunden. Die Aufwendungen der Dienstgeber, die lange Jahre auch wegen der Umstellung der KZVK auf die Kapitaldeckung stabil waren, hielten sich in dem Rahmen, in dem sich andere arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgungssysteme von Wettbewerbern auch bewegten. Gleichzeitig wird anerkannt, dass die betriebliche Zusatzrente für eine ausreichende Absicherung im Alter wichtiger denn je ist: ihr kommt als zweite Säule der Altersvorsorge eine entscheidende Rolle für ein auskömmliches Dasein im Alter zu. Für den Dienstgeber stellt die Zusatzversorgung damit auch ein attraktives Argument bei der Anwerbung von Fachkräften dar.

Vor diesem Hintergrund war die Zusatzversorgung bei der KZVK lange Zeit, abgesehen von dem auf die aus der Umstellung der Versichertenbestände 2001/2002 auf das Punktesystem resultierenden Mehrkosten abzielenden Sanierungsgeld, weitgehend unumstritten. Mit Beitragslasten deutlich unter 5,2 Prozent wurde auch keine Änderung der zuletzt 1998, also vor der Umstellung bei der KZVK, mit der Einführung eines Eigenbeitrags in deren § 1a geänderten VersO A für notwendig gehalten.

## Veränderung der Rahmenbedingungen

Dieses Bild änderte sich in den letzten Jahren deutlich. In der Zusatzversorgung entwickelt sich Handlungsbedarf. Betriebliche Altersversorgung benötigt ausreichende finanzielle Stabilität. Insbesondere in der kapitalgedeckten Finanzierung bedeutet dies: ausreichende, die Leistungszusage deckende Kapitalerträge. Der nahezu alle Versicherungen treffende Haupteffekt ist aber ein bilanzrechtlicher: bei unveränderter Leistungszusage steigt das aktuell zur vollständigen Bedeckung vorzuhaltende Kapital, weil die Leistungen mit einem niedrigeren Zins abgezinst werden müssen. Eine weitere Belastung entsteht durch sich

verändernde demografische Verhältnisse. Bei der Bestimmung der Leistung durch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes wurden neben nicht mehr erreichbaren Mindestverzinsungen auch die damaligen durchschnittlichen Lebensverläufe zugrunde gelegt. Seitdem werden dieselben Menschen aber älter. Dadurch erhöht sich die Leistungsdauer. Und nicht zuletzt bewegen sich die Einrichtungen und Dienste der Caritas in einem zunehmenden Wettbewerb mit privaten Anbietern wie auch anderen Anbietern der freien Wohlfahrtspflege. Die Frage nach der Steuerbarkeit von Kosten ist deshalb relevanter geworden.

Da es keine Leistungskürzungen für die Dienstnehmer geben sollte, musste die Kirchliche Zusatzversorgungskasse KZVK die Beiträge erhöhen. Um die Leistungen unverändert zu lassen, wurden zum 01.01.2016 die Beiträge von 4,8 auf 5,3 Prozent angehoben. Bis zum 01.01.2024 werden sie auf 7,1 Prozent steigen. Dies ist von den Dienstgebern allein nicht mehr zu tragen.

## Zukunftsfähigkeit der KZVK sichern

Aufgrund dieser Entwicklung wird sich die Dienstgeberseite intensiv mit dem Thema Zusatzversorgung beschäftigen sowie ganz allgemein mit dem Thema der betrieblichen Altersvorsorge. Zusatzversorgung ist eine Arbeitsbedingung, da die Grundlage hierfür im Rahmen der Zusage des Dienstgebers an den Mitarbeiter geschaffen wird. Sie ist daher in den AVR geregelt und fällt damit in die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Des Weiteren werden die (Erz-)Bistümer ebenfalls Änderungen im Bereich der Zusatzversorgung anstreben. Denn sie haben bei der Errichtung der KZVK, also in der Umlagefinanzierung, zur Angleichung an die kommunalen Körperschaften die Gewähr für die Liquidität der KZVK übernommen.

Die erste Änderung im Bereich der AVR erfolgte durch eine Anpassung der Regelung zur Beteiligung der Mitarbeiter an den Beiträgen zur KZVK. Nachdem die Mitarbeiterseite im Jahr 2014 zunächst eine Mitarbeit im AK-Ausschuss verweigerte, konnte nach Vorlage eines Antrages einer neugefassten VersO A im Sommer 2015 nach noch einmal einem Jahr Verhandlungen am 16.06.2016 ein Ergebnis erzielt werden. Die Beschäftigten beteiligen sich zunächst mit einem relativ kleinen Beitrag, erhalten aber weiterhin eine attraktive betriebliche Zusatzversorgung. Zugleich wird die wirtschaftliche Belastung der Einrichtungen und Dienste begrenzt, die aber weiterhin für den Hauptteil der Beiträge aufkommen.

## Ein Blick nach vorn

Dennoch bleibt die Zusatzversorgung eine der Hauptaufgaben der nächsten Jahre. Da eine Veränderung der Niedrigzinspolitik zumindest in näherer Zukunft nicht abzusehen ist, wird die Zusatzversorgung ggf. zur Wahrung von stabilen Bedingungen auch weiterer Anpassungen bedürfen. Selbst mit einem Eigenbeitrag der Mitarbeiter werden die Dienstgeber aufgrund der Kostenbelastung irgendwann an ihre Grenzen stoßen. In diesem Zusammenhang ist aktuell insbesondere der das Sanierungsgeld ersetzende sogenannte pauschale Finanzierungsbeitrag zu nennen, der die vollständige Bedeckung der Altanwartschaften, die vor der Umstellung auf das Punktemodell entstanden sind, sicherstellen soll. Zu nennen sind aber auch die allgemeinen Herausforderungen, die bei einigen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung schon zu einer Änderung des Leistungsrechts geführt haben. Die Dienstgeberseite, die für den weitaus größten Teil der Versicherten der KZVK (oder anders ausgedrückt: für den größten Teil ihrer Verpflichtungen) an der Regelung beteiligt ist, wird bei den dazu notwendigen Änderungen mitwirken. Damit wird auch der Tatsache Rechnung getragen, dass Zusatzversorgung eine betriebliche Altersversorgung ist. Und für die haftet nach dem Betriebsrentengesetz immer der einzelne Arbeitgeber.

*Intensive Diskussionen um die Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Altersvorsorge.*

# Arbeitsrecht

## Kreativ, praxisnah und spezifisch zugeschnitten

Das Spektrum der Dienstgeberseite, externe Einflussfaktoren zu beobachten und deren Wirkungen auf die AVR abzuschätzen, bezieht sich seit dieser Amtsperiode insbesondere auch auf die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Deutschen Bundestages. Eine Aufgabe der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite ist die frühzeitige Information, Bewertung und Vorbereitung der Mitglieder in allen Fragen des Arbeitsrechts. Aus der täglichen Arbeit mit den AVR bringen die Arbeitsrechtsexperten ein gutes Verständnis für die Bedürfnisse der Praxis mit. Denn: juristische Probleme fragen nicht nach einzelnen, sondern nach umfassenden Lösungen.

# Gesetzlicher Mindestlohn

## Aktive Begleitung eines neuen Gesetzes

Die bundesweite Einführung eines allgemeinen Mindestlohns gehörte wohl zu den am heftigsten umstrittenen Themen im Wahlkampf zur Bundestagswahl 2013. Nachdem der Mindestlohn im Koalitionsvertrag „Deutschlands Zukunft gestalten“ zwischen CDU/CSU und SPD Eingang gefunden hatte, wurde er im Rahmen des „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ 2014 verbindlich eingeführt. Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein bundesweit einheitlicher allgemeiner Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro pro Stunde.

Die Dienstgeberseite hat den Entstehungsprozess des Gesetzes von Beginn an aktiv begleitet und den Interessen der Mitgliedseinrichtungen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens Gehör verschafft. Nachdem der Referentenentwurf im März 2014 vorlag, wurden die Regelungen, insbesondere zu Geltungsbereich, Arbeitszeitkonten, Aufzeichnungspflichten und Auftraggeberhaftung, umfassend geprüft. Dabei zeigten sich schnell einige Knackpunkte, die nicht allein in der Höhe des Mindestlohns begründet lagen. Die Dienstgeberseite hat unterstützt durch die Geschäftsstelle dem Deutschen Caritasverband für das parlamentarische Verfahren intensiv zugearbeitet. Parallel zur politischen Arbeit hat die Geschäftsstelle die Regelungen des Mindestlohngesetzes frühzeitig in einem DIENSTGEBER*intern* aufbereitet, um die Mitglieder auf die neue Rechtslage ab 2015 vorzubereiten.

## Problem: Bereitschaftsdienstzeiten

Nachdem das parlamentarische Verfahren abgeschlossen war, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) im November 2014, dass der Mindestlohn in der Pflege nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Bereitschaftsdienstzeiten zu zahlen ist. Dadurch stellte sich die Frage nach einer entsprechenden Auslegung des allgemeinen Mindestlohns. Die Dienstgeberseite hat sich zu dieser Frage frühzeitig positioniert und eine Übertragung der Rechtsprechung auf den allgemeinen Mindestlohn angenommen. Hinsichtlich der Vergütung der Bereitschaftsdienstzeiten hat sie sich für eine Durchschnittsberechnung ausgesprochen und eine entsprechende Empfehlung herausgegeben. Dadurch konnten Unsicherheiten in den Einrichtungen beseitigt und eine einheitliche Handhabung der AVR sichergestellt werden. Mittlerweile wurde die Durchschnittsberechnung auch durch das BAG mit Urteil vom 29.06.2016 bestätigt.

Aus den Fragen und Rückmeldungen, die die Geschäftsstelle erreichten, ergab sich immer deutlicher, dass der Mindestlohn im Rahmen der Vergütung von Bereitschaftsdienstzeiten Probleme bereitet. Die Dienstgeberseite hat aus diesem Grund in Zusammenarbeit mit anderen Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege eine Stellungnahme zu Änderungsbedarfen im Mindestlohngesetz abgestimmt, die dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch die jeweiligen Verbände zugeleitet wurden. Gemeinsam mit Verband und Mitarbeiterseite war die Sprecherin der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission bei Gesprächen mit dem

BMAS und es wurde eine schriftliche Auslegung seitens des BMAS den Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Trotz intensiver Bemühungen, an dieser Stelle eine Änderung im Mindestlohngesetz zu erreichen, war der Gesetzgeber nicht Willens, eine Korrektur vorzunehmen.

## Der Mindestlohn ist da, die Arbeit geht weiter

Mit dem Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohns nahm die Arbeit nochmals richtig Fahrt auf. Zum einen galt es, das politische Geschehen in Berlin weiter zu beobachten. Die Bundesregierung hatte angekündigt, zeitnah eine erste Bestandsaufnahme zu den Auswirkungen des Mindestlohns zu machen. Im April 2015 fand hierzu ein Koalitionsgipfel statt, über dessen Ergebnisse die Geschäftsstelle unmittelbar nach Veröffentlichung berichtete.

Zum anderen war ein wichtiges Anliegen, die neuen Regelungen des Mindestlohngesetzes für die Praxis handhabbar zu machen. In der ersten Jahreshälfte 2015 gab es sehr viele Fragen zur Auslegung des Mindestlohngesetzes. Aus diesem Grund hat die Geschäftsstelle diese Fragen in der Handreichung „Fragen zum allgemeinen Mindestlohn – FAQs“ gebündelt und als Hilfestellung auf der Homepage zur Verfügung gestellt. Des Weiteren hat die Geschäftsstelle am 17.04.2015 ein Fachseminar zum Mindestlohngesetz durchgeführt. Die beiden Referenten, Herr Roland Wolf, Geschäftsführer und Leiter der Abteilung Arbeitsrecht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie Herr Dr. André Friedl, Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei LUTHER, veranschaulichten die neuen Regelungen anhand eingängiger Beispiele aus der Praxis und nahmen sich ausreichend Zeit, um Fragen der Teilnehmer zu beantworten. Neben dem Fachseminar hat die Geschäftsstelle auch eigene Schulungen zum Mindestlohngesetz in den Regionen durchgeführt, die durchweg positiv angenommen wurden.

Im Mai 2015 wurde dienstgeberseitig zudem die Gelegenheit wahrgenommen, an der Veranstaltung „Praxischeck Mindestlohn“ der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag teilzunehmen. Dort wurde noch einmal mit Nachdruck auf das Problem der Vergütung von Bereitschaftsdienstzeiten und notwendige Änderungen im Mindestlohngesetz hingewiesen.

## Auswirkungen der Mindestlohngesetzgebung auf die AVR

Parallel zur politischen Arbeit hat die Dienstgeberseite Anfang 2015 eine Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ der Arbeitsrechtlichen Kommission initiiert. Diese Arbeitsgruppe durchleuchtete die AVR auf notwendige Änderungen vor dem Hintergrund des Mindestlohngesetzes. Aufgrund der Arbeit dieser Arbeitsgruppe wurden einige Regelungen in den AVR, z. B. die Regelung der Ausschlussfrist in § 23 AT und die Praktikantenvergütung in Anlage 7b Abschnitt A, an die neue Gesetzgebung angepasst.

## Wie es weitergeht

Das Jahr 2016 ist insofern spannend, als es die erste Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission gegeben hat. Am 28.06.2016 hat die Mindestlohnkommission vorgeschlagen, den Mindestlohn zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro je Zeitstunde festzusetzen. Eine moderate und an der tariflichen Entwicklung ausgerichtete Entscheidung. Im Übrigen ist es um den Mindestlohn insgesamt etwas ruhiger geworden. Mittlerweile gibt es einige Gerichtsentscheidungen zu dem noch jungen Gesetz, sogar eine BAG-Entscheidung ist dabei. Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite wird die weitere Entwicklung in der Rechtsprechung sehr genau beobachten und die Mitglieder informieren.

# Arbeiten 4.0 – Arbeitswelt im Wandel

Die Diskussion über die Digitalisierung der Arbeitswelt hat 2015 auch in der Caritas an Dynamik gewonnen. Während in der Vergangenheit die IT-Branche und größere Unternehmen das Thema trieben, gewinnt der Trend an Breite. Wohl auch, weil das Bundesarbeitsministerium im April 2015 den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ gestartet und das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgestellt hat. Das Grünbuch soll als Grundlage einer Diskussion zur Zukunft der Arbeitswelt dienen, deren Ergebnisse Ende 2016 in einem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ veröffentlicht werden. Da die Arbeitswelt insgesamt durch die Digitalisierung grundlegend und nachhaltig verändert wird, ist grundsätzlich zu begrüßen, dass das BMAS die Initiative „Arbeiten 4.0“ begonnen hat.

Mit dem Grünbuch werden zahlreiche Fragen der Digitalisierung zur Diskussion gestellt, die jedoch ganz überwiegend die Beschäftigtenperspektive einnehmen. Unternehmerische Anforderungen, Marktveränderungen, Kundenverhalten und Fragen des (Qualitäts- oder Preis-)Wettbewerbs werden kaum thematisiert. Deutlich erkennbar wird, dass die Diskussion in Hinblick auf die Industrie und weniger auf die Dienstleistungsbranche geführt wird – die Sozialbranche schon gar nicht. Die Besonderheiten der Arbeitsfelder der Caritas machen die Dringlichkeit einer Befassung mit dem Dialogprozess deutlich. Es ist aber auch selbstverständlich, dass die Digitalisierung alte Strukturen aufbrechen und in einzelnen Bereichen auch zu Umbrüchen führen wird.

Das Thema „Arbeiten 4.0“ steht weiterhin auf der Agenda der Zentralen Kommission und deren Arbeitsrechtsausschuss (ARA), um eine abgestimmte Positionierung der Kirchen vorzubereiten.

# Neue Rente mit 63

Zum 01.07.2014 ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) in Kraft getreten. Für die arbeitsrechtliche Praxis besonders relevant ist die neu geschaffene Möglichkeit, vorübergehend abschlagsfrei ab Vollendung des 63. Lebensjahres in Rente gehen zu können. Welche Auswirkungen die neue Rente ab 63 auf AVR-Dienstverhältnisse hat, war Thema eines DIENSTGEBER*interns*, der seitens der Geschäftsstelle im Juni 2014 veröffentlicht wurde. Dieser enthielt praxisrelevante Hinweise zur automatischen Beendigung des Dienstverhältnisses, zu Kündigungsmöglichkeiten und zu den Rechtsfolgen der neuen Rente bei Altersteilzeitdienstverhältnissen.

Im Nachgang erreichten die Geschäftsstelle weitere Anfragen z. B. zu den Auswirkungen auf Jahressonderzahlungen und zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern nach Renteneintritt. In diversen Vorträgen zu dem Thema hat sich die Geschäftsstelle diesen Fragen angenommen und praxisgerechte Lösungswege aufgezeigt. Dabei wurde stets der Bezug zu den AVR gewahrt und auch die eine oder andere AVR-Regelungen vor dem Hintergrund der Rechtsprechung und Gesetzgebung kritisch hinterfragt.

# Reform der Arbeitnehmerüberlassung

Am 16.11.2015 hat das Bundesarbeitsministerium einen ersten von ihm selbst als Vorentwurf bezeichneten Entwurf zur Regulierung von Werkverträgen und Dienstverträgen sowie der Zeitarbeit vorgelegt. Dieser Entwurf sorgte für äußerst kontroverse Diskussionen in der Öffentlichkeit. Auch die Dienstgeberseite hat dazu eine Pressemitteilung veröffentlicht und ihre Kritik an dem Entwurf gegenüber der Politik präzisiert.

Die Bundesregierung hat den überarbeiteten Referentenentwurf inzwischen beschlossen. Ab 01.01.2017 ist derzeit unter anderem von der Einführung einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten, von Equal Pay spätestens nach neun Monaten und einer gesetzlichen Fixierung der Abgrenzungskriterien von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen auszugehen.

An den heftigen Auseinandersetzungen, die um diese Neuregelung entbrannt sind, sieht man die Bedeutung dieses Gesetzesvorhabens für die Wirtschaft. Auch in der betrieblichen Praxis der Caritas spielt die Arbeitnehmerüberlassung eine Rolle. Die caritasinterne Arbeitnehmerüberlassung lässt sich jedoch durch drei wesentliche Elemente abgrenzen:

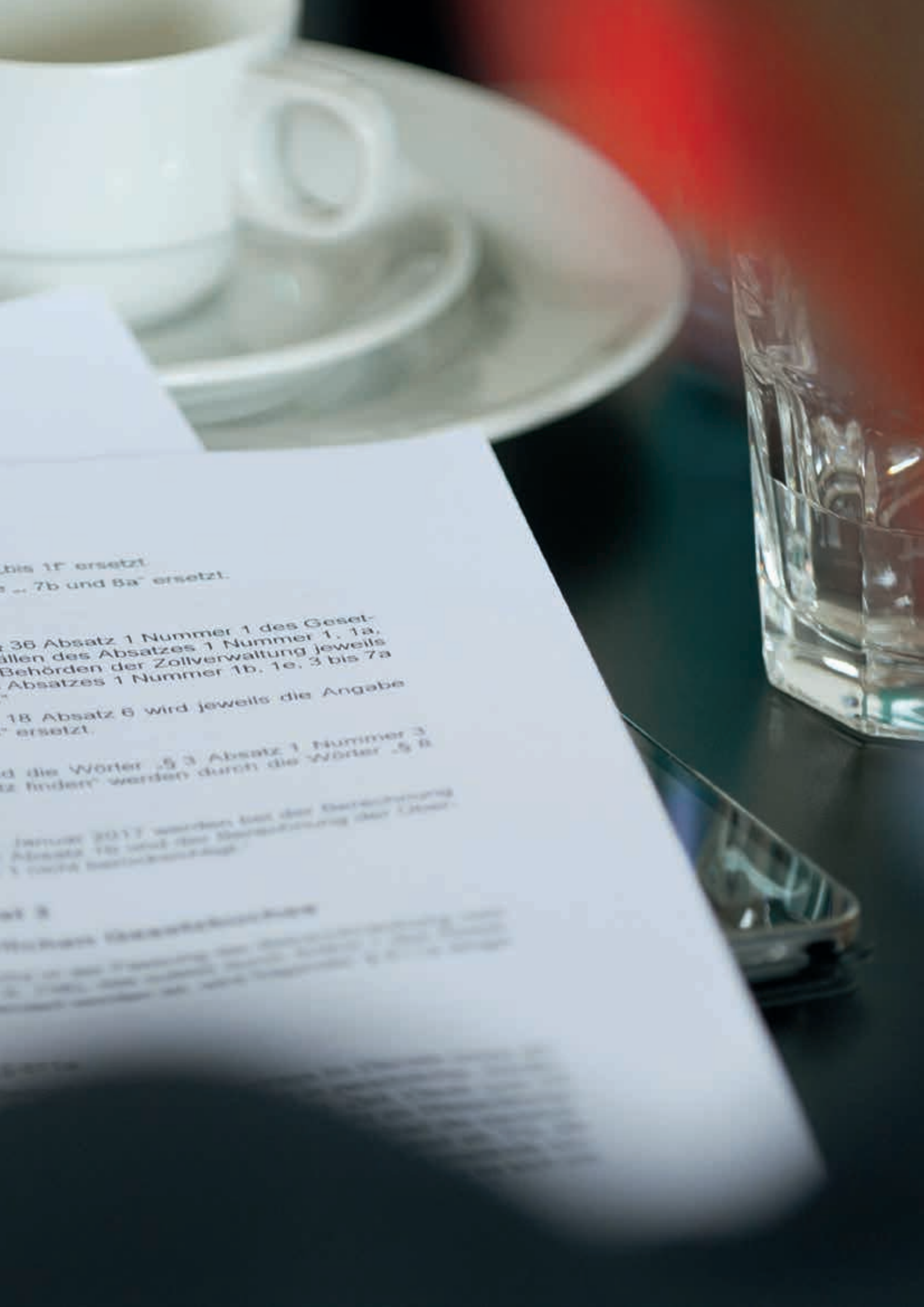
- Keine Marktaktivität als „klassischer“ Verleiher
- Equal Pay ab dem ersten Tag der Beschäftigung auf der Grundlage der AVR und
- Equal Treatment für alle Beschäftigten.

Beispiele für Arbeitnehmerüberlassung sind die Kooperation von Krankenhausträgern beim Austausch von Weiterbildungsassistenten, das Betreiben eines Sterbehospizes durch einen Krankenhausverbund verbunden mit dem Überlassen des Pflegepersonals vom Krankenhaus an das Hospiz oder das Überlassen von Ärzten an die Deutsche Rettungsflugwacht mit einem Deputatsanteil. All dies fällt seit dem Jahr 2011 unter den Begriff Leiharbeit i.S.d. AÜG.

Diese längerfristigen Modelle, die nach kircheneigenen Regelungen grundsätzlich einer gesonderten Zustimmung nach MAVO bedürfen, sind durch die geplante Neuregelung im AÜG bedroht. Zu begrüßen ist deshalb, dass im Gesetzentwurf bei der Höchstüberlassungsdauer eine Öffnungsklausel auch für Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände vorgesehen ist.

Leider sieht der Gesetzentwurf nach wie vor keine Ausnahme für längerfristige bzw. regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung zu Equal-Pay-Bedingungen vor. Aus diesem Grund hat die Dienstgeberseite der AK dieses Gesetzesvorhaben kritisch begleitet und intensiv an der gemeinsamen Stellungnahme der evangelischen und katholischen Kirche und ihrer Wohlfahrtsverbände vom 22.04.2016 mitgewirkt.

Die Dienstgeberseite wird das Gesetzgebungsverfahren weiterhin kritisch begleiten und hat unter anderem deshalb am 15.07.2016 ein Seminar zu diesem Thema angeboten. Hier wurden vor allem die Fragen vertieft, wie die betriebliche Praxis beim Einsatz von Zeitarbeit und Werkverträgen in der Caritas aussieht, was diese Reform für die Einrichtungen bedeutet, wie man sich auf die Veränderungen einstellen kann und welche Gestaltungsmöglichkeiten zum Erhalt von Flexibilität beim Personaleinsatz bestehen.



# Demografie

## Paradigmenwechsel begleiten – Chancen erkennen

Die Befunde sind nicht neu: Unsere Gesellschaft wird älter, das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden steigt, der Nachwuchs wird knapper. Es droht Fachkräftemangel. Insbesondere die Pflegeeinrichtungen stehen vor einem doppelten Demografieproblem: Das Durchschnittsalter von Bewohnern und Beschäftigten steigt gleichermaßen. Ziel muss daher die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern und die Qualität der Einrichtung gleichermaßen sein. Antworten auf die vielen Fragen rund um die tariflichen und beschäftigungspolitischen Aspekte des demografischen Wandels will die Dienstgeberseite geben und arbeitet konsequent an diesem breitgefächerten Thema. Um den Austausch mit anderen (Tarif-)Partnern zu intensivieren und zu pflegen, wurde die Dienstgeberseite 2014 Mitglied im „Demographie-Netzwerk e.V. – ddn“ und hat einen Demografietag für Dienstgeber in 2015 veranstaltet.

# Demografiefeste AVR

## Paradigmenwechsel gestalten

Ältere werden in der Arbeitswelt immer wichtiger. Das gilt auch für die Einrichtungen und Dienste der Caritas: Wo heute das Durchschnittsalter der Belegschaft in der Altersgruppe der 40- bis 50-jährigen liegt, wird es in zehn Jahren bei 50 bis 60 Jahren liegen. Es gilt, diesen Paradigmenwechsel zu gestalten und dabei alle Generationen der Erwerbstätigen bis zum Eintritt in den Ruhestand im Blick zu behalten. Im Fokus der Tarifpolitik steht die komplette Spanne des Arbeitslebens.

Beispielsweise sind verschiedene Arbeitszeitmodelle in der Praxis schon erprobt und können die Attraktivität der Dienstgeber im zunehmenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal erhöhen. Dienstgeber und Dienstnehmer arbeiten im dienstgeberseitig initiierten Ausschuss „Demografiefestigkeit der AVR“ an einer entsprechenden Weiterentwicklung der AVR. Die Dienstgeberseite hat mit Rudolf Kast, Vorstandsvorsitzender des „Demographie-Netzwerkes e.V. – ddn“, einen ausgewiesenen Experten als ständigen Berater für diesen Ausschuss gewinnen können.

Der Ausschuss betrachtet verschiedene Handlungsfelder, wie zum Beispiel:

- Nachhaltiger Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch Arbeitsorganisation und -gestaltung (z. B. altersgerechte Arbeitszeitmodelle, Arbeitsumfeld etc.)
- Aufbau und Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter durch Qualifikation, Weiterbildung und generationenübergreifendes Lernen
- Demografie orientierte Tarifgestaltung (Urlaub, Altersübergangsmodelle etc.)
- Zukunftssicherung und Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Die AVR bieten viele Demografie-relevante Regelungen. Dazu gehören die mögliche Einrichtung eines Langzeitkontos, Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderzulagen und Geburtsbeihilfen, Altersteilzeit etc. Hierauf lässt sich für die weitere Entwicklung der AVR aufbauen. Über die tarifliche Gestaltung hinaus ist es wichtig, die Träger, Einrichtungen und Dienste für das Zukunftsthema Demografie zu sensibilisieren, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und zur Eigeninitiative zu motivieren.

Zur betrieblichen Gesundheitsförderung hat die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Vorschlag des Ausschusses bereits einen Beschluss erzielt: Sie unterzeichnet die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union und unterstützt die darin beschriebenen Grundsätze. Darin sind umfassende Maßnahmen definiert, die zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz beitragen. Gleichzeitig appelliert sie damit an die Träger und Einrichtungen, sich dieses Themas anzunehmen. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist zukunftsweisend, aber kann durch Tarifpolitik nur abgefedert werden.

# „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“

## Ein Modell für die Einrichtungen und Dienste der Caritas?

von
**Rudolf Kast,**
Die Personalmanufaktur, Vorstandsvorsitzender des Demographie-Netzwerk e. V.

Ausbildung – Arbeit – Ruhestand: so lautete jahrzehntelang der klassische Dreiklang der Lebens- und Berufsplanung. Mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und der trotz der Zuwanderung bestehenden demografischen Herausforderung ist dieses Muster schon lange nicht mehr haltbar. Eine betriebliche Antwort auf diese Herausforderung ist die „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“. Die Kunst ist es, die Anforderungen des Marktes und der Kunden mit den unternehmerischen Zielen und den Perspektiven der Mitarbeiter in deren unterschiedlichen beruflichen und privaten Lebensphasen miteinander zu verbinden. Der Arbeitszeitgestaltung kommt hierbei eine zentrale Bedeutung zu, weil sie bei den Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert für die Zufriedenheit mit der Arbeit besitzt. Die entsprechenden Wünsche und Vorstellungen sind stark von individuellen Faktoren, den Lebens- und Berufsphasen der Beschäftigten abhängig. Deshalb befördern Konzepte, die die Gestaltung der Arbeitszeit in gewissen Grenzen den Mitarbeitern selbst überlassen, bei diesen die Arbeitszufriedenheit und demzufolge die Motivation. Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, die beruflichen Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. Dies ist aber nur ein Aspekt, in dem es darum geht, die Kindererziehung oder die Pflege von älteren Angehörigen zu ermöglichen. Ferner plädieren viele Beschäftigte auch für die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter. Flexible Arbeitszeiten wie z. B. Gleitzeit, Teilzeit, Jahres- bzw. Lebensarbeitszeitkonten, Freistellungsregelungen wie Sonderurlaub, Sabbatical bieten die Chance, alle diese Anforderungen aus Sicht der Arbeitgeber und der Beschäftigten zu vereinbaren.

Folgendes Beispiel aus der Unternehmenswelt belegt dies: Lasermaschinenbauer Trumpf

Flexibilität heißt also das Zauberwort, von dem Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren. Die Beschäftigten von Trumpf können alle zwei Jahre entscheiden, ob sie ihre Wochenarbeitszeit erhöhen oder absenken wollen. Im ersten Schritt können die Beschäftigten ihre Basisarbeitszeit zwischen 15 und 40 Stunden festlegen. Nach zwei Jahren kann die Arbeitszeit dann wieder verändert werden oder der Mitarbeiter kehrt zu seiner Basisarbeitszeit zurück, die ihm vertraglich zusteht. Außerdem können die Mitarbeiter bis zu 1.000 Stunden auf ein individuelles Konto „einzahlen“ und das Guthaben später

für längere Freizeiten einsetzen. Dies wird als so genanntes Familien- und Weiterbildungskonto geführt, das blockweise in Anspruch genommen werden kann. Die damit angesparte Freizeit kann für eine Weltreise, für Weiterbildung oder für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden. Ein solches Konto kann aber auch Schritt für Schritt reduziert werden, um zum Beispiel einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Zusätzlich können die Beschäftigten eine Auszeit von bis zu zwei Jahren nehmen.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung heißt also nicht nur, die Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente zu organisieren, sondern vor allem Auszeiten während des Erwerbslebens zu ermöglichen. Übergeordnetes Ziel der Modelle ist immer die Platzierung der Arbeitgeberattraktivität im Markt und dies ist für die Einrichtungen und Dienste der Caritas heute schon und für morgen wichtig. Zahlreiche Beispiele aus Caritas-Einrichtungen wie z. B. das Caritas-Flex-Konto des Verbandes Rhein-Sieg e. V., der St. Elisabeth Stiftung oder des St. Josefshaus in Herten belegen, dass diese Modelle auch in sozialen Einrichtungen möglich sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben damit die Möglichkeit, Wertschätzung und Wertschöpfung zu verbinden.

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

ddn Unternehmen. Generationen. Regionen.

## Caritaskongress 2016 „DemografieFest“ – AK-Session diskutiert Arbeitszeitmodelle

Ein gemeinsamer Stand, eine gemeinsam organisierte Session: Dienstgeber und Dienstnehmer sind beim Caritaskongress im April 2016 zusammen aufgetreten.

Bei der gut besuchten Podiumsdiskussion „Anwendbar. Modern. Menschlich. Tarifgestaltung im demografischen Wandel“ wurden Modelle zu Langzeitarbeitskonten an den Beispielen des Caritas-Flex-Kontos des DiCV Münster und „Leben & Zukunft“ des St. Josephshaus in Herten diskutiert. So etwas kenne sie bei ihrem Arbeitgeber nicht, stellte Moderatorin Katrin Brand, Leiterin des WDR-Hauptstadtstudios, fest.

Die AVR bieten bereits Regelungen zu Arbeitszeitmodellen und vielem mehr. Auch längere Auszeiten von der Beschäftigung sind möglich. Insofern kommt es darauf an, die AVR weiterzuentwickeln. Doch ebenso gilt es, für einen Bewusstseinswandel zu werben und die Einrichtungen und Dienste zu Eigeninitiative zu motivieren.

Grußworte:
**Heinz-Josef Kessmann,** Vorsitzender der AK
**Hans-Jörg Millies,** Finanz- und Personalvorstand des DCV

Podiumsteilnehmer:
**Andrea Grass,** Vorsitzende der MAV St. Josefshaus Herten
**Hubertus Wissing,** Referatsleiter Personal und Vergütung, DiCV Münster
**Thomas Rühl,** Mitarbeiterseite der AK Caritas
**Lioba Ziegele,** Dienstgeberseite der AK Caritas

Moderation:
**Katrin Brand**

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Gleichgewicht zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen – für die AVR sucht die AK nach passgenauen Lösungswegen.

## Demografie als Chance – Impulstag für Dienstgeber 2015

Allzu oft ist der demografische Wandel in der öffentlichen Debatte negativ konnotiert. Von „Vergreisung der Gesellschaft“ ist die Rede und vielem mehr. Daher wurde bei der Veranstaltung für einen Bewusstseinswandel geworben. Die Gesellschaft wird zwar immer älter, das heißt aber auch: „Wir leben länger und sind länger gesund.“

Die Konsequenzen, die sich hieraus für jeden Einzelnen ergeben, sind unterschiedlich: Während die einen früher in den Ruhestand gehen möchten, können sich andere eine Beschäftigung über das gesetzliche Rentenalter hinaus durchaus vorstellen.

Benötigt werden lebenserfahrene Mitarbeiter angesichts des demografischen Wandels ohnehin. Die Beschäftigungsquote der 63-Jährigen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

Referenten und Podiumsteilnehmer:
**Prof. Enzo Weber,** Universität Regensburg, IAB
**Rudolf Kast,** ddn, die Personalmanufaktur
**Dieter Doetsch,** ING-DiBa
**Dr. Carsten Linnemann,** MdB
**Eric Morel,** HessenChemie
**Michael Mostert,** IG BCE
**Thomas Rühl,** Mitarbeiterseite der AK Caritas
**Norbert Altmann,** Dienstgeberseite der AK Caritas

Moderation:
**Margaret Heckel**

# Volkswirtschaft und Statistik

## Tarifgestaltung benötigt verlässliche Daten – Marktumfeld im Blick

Die Dienstgeberseite gestaltet die Beschäftigungsbedingungen im Bereich der Caritas aktiv. Dabei muss sie neben der Attraktivität für die Beschäftigten zugleich immer auch die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Tarifentwicklung im Blick behalten. So sind die Entgelte der Caritas-Beschäftigten, ausgehend von einem vergleichsweise hohen Niveau, in dieser Amtszeit der AK analog zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung gestiegen. Für diese Beobachtung des Marktumfeldes analysiert die Dienstgeberseite die tariflichen und wirtschaftlichen Entwicklungen sehr genau. Neben volkswirtschaftlichen und statistischen Analysen hat sie mit dem Caritaspanel nun auch eine caritasspezifische Befragung ins Leben gerufen, die zukünftig weitere fundierte Daten liefern wird.

## Wirtschaftliche Situation auch zukünftig im Blick behalten

Die Dienstgeberseite hat sich zum Ziel gesetzt, auch künftig die tarifliche Entwicklung für die Beschäftigten attraktiv zu gestalten. Zugleich gilt es weiterhin, die wirtschaftliche Situation der Einrichtungen und Dienste der Caritas im Auge zu behalten. Die gute Tarifentwicklung der letzten Jahre ist ein Beleg für die Wettbewerbsfähigkeit. Der Wettbewerb um Fachkräfte nimmt jedoch zu. Gerade der Pflegebereich wandelt sich von einem Nachfrage- zu einem Angebotsmarkt. Solche Prozesse zu beobachten ist wichtig, um die richtigen Schlüsse für die zukünftige Tarifpolitik zu ziehen. Insofern gilt: Tarifgestaltung braucht verlässliche volkswirtschaftliche und statistische Daten.

## Analyse und Bewertung des Marktumfeldes

Die Sozialwirtschaft ist geprägt durch viele kleinteilige und komplexe Regelungszusammenhänge, die beobachtet und aufbereitet werden müssen. In diesem Zusammenhang wird eine differenzierte Betrachtung der Regelungszusammenhänge und Tarifstrukturen zukünftig immer wichtiger werden. Um möglichst genaue Aussagen über die Attraktivität der Vergütungen im Wettbewerbsvergleich treffen zu können, hat die Dienstgeberseite ihre Aktivitäten um Tarifvergleiche, volkswirtschaftliche Analysen und statistische Erhebungen in dieser Amtsperiode deutlich ausgebaut.

Hierzu gehören neben der Beobachtung und Auswertung relevanter Statistiken, wie z. B. der Pflegestatistik, insbesondere auch die Analyse und der Vergleich relevanter Tarifwerke aus dem Bereich der Sozialwirtschaft. Die regelmäßigen Analysen werden ergänzt durch die Erläuterung und Kommentierung der Ergebnisse aktueller Studien zu relevanten Themen wie z. B. der Studie des Pflegebeauftragten der Bundesregierung, die Anfang 2015 für einigen Wirbel in den Medien gesorgt hat, oder auch die Studie des IAB zur befristeten Beschäftigung im öffentlichen Dienst.

Im Rahmen von Tarifrunden führt die Dienstgeberseite darüber hinaus Kostenberechnungen von geplanten Tarifänderungen in den AVR durch, um die potentiellen Kostensteigerungen rechtzeitig abschätzen zu können. Dies hilft den Trägern bei der Budgetplanung und bei den Verhandlungen über die Refinanzierung. Um hier in Zukunft auf noch bessere Daten zurückgreifen zu können, hat die Dienstgeberseite das Caritaspanel entwickelt, mit dem die spezifische Situation der Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas ermittelt werden.

## Caritas – mit der gesamtwirtschaftlichen Tarifentwicklung mitgehalten

Die tarifliche Vergütung im Bereich der AVR ist im Laufe der letzten Jahre moderat gestiegen. Die Entgeltsteigerungen liegen verglichen mit der Entwicklung anderer Indikatoren für die Messung von Vergütungssteigerungen am oberen Ende und tragen zu einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Dienstgeber um Fachkräfte bei. Die folgende Vergleichsanalyse belegt die positive Tarifentwicklung der AVR als Ergebnis der Tariffindung im Dritten Weg.

Die nachfolgende Grafik gibt die Entwicklung der Bundesmittelwerte der AVR im Vergleich zu anderen relevanten volkswirtschaftlichen Daten wieder. Die Ergebnisse zeigen:

- Die Entgelte der Caritas-Beschäftigten (ohne Ärzte) sind zwischen 2010 und 2016 um 16,2 Prozent gestiegen (siehe rote Linie). Bis 2015 betrug der Zuwachs bereits 13,5 Prozent.

- Die Vergütungen im Bereich der AVR haben somit doppelt so stark zugelegt wie die Verbraucherpreise (siehe grüne Linie). Dies liegt jedoch nicht an überproportionalen Entgelterhöhungen, sondern an der zurzeit niedrigen Inflationsrate. Das bedeutet: Die realen Einkommen sind gestiegen, so dass die nach AVR vergüteten Beschäftigten nicht nur nomi-

nell mehr Geld in der Tasche haben, sondern sich tatsächlich auch „mehr“ kaufen können.

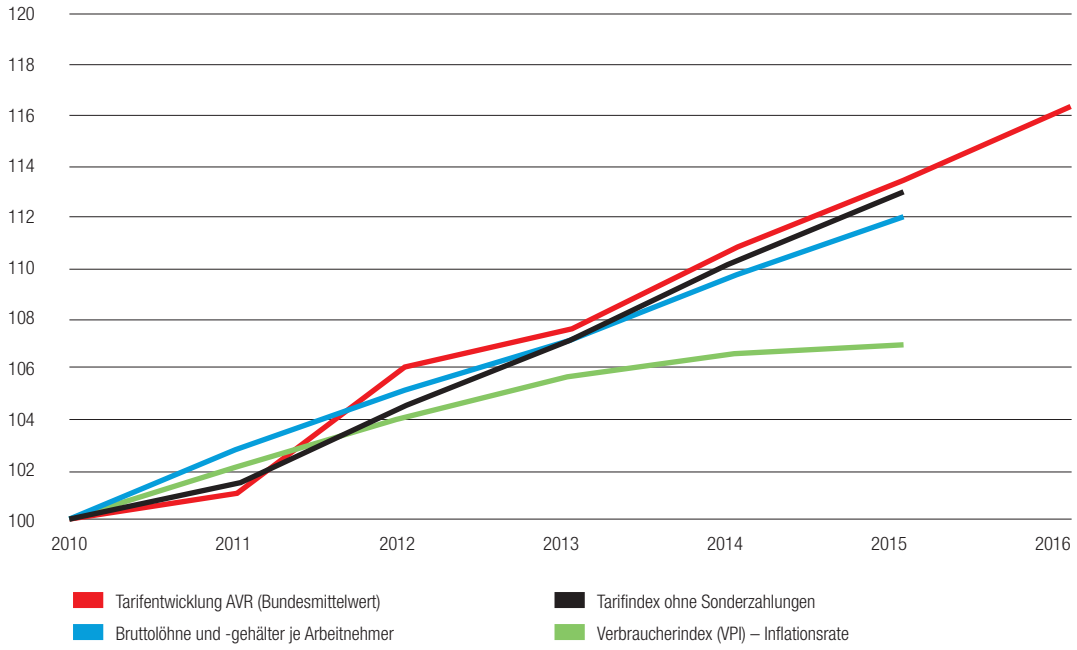
- Der vom statistischen Bundesamt im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ermittelte Anstieg der Bruttolöhne und -gehälter (ohne marginal Beschäftigte, d. h. ohne Minijobs und Ein-Euro-Jobs) lag zwischen 2010 bis 2015 bei 11,9 Prozent (siehe blaue Linie), der Tarifindex des statistischen Bundesamtes ist zwischen 2010 und 2015 um 13 Prozent gestiegen.

- Die Tarifentwicklung im Bereich der AVR liegt seit der zweiten Jahreshälfte 2011 oberhalb der hier herangezogenen Vergleichswerte. Insgesamt sind die Vergütungen in dieser Amtsperiode jedoch wieder proportional zum Tarifindex (ohne Sonderzahlungen) verlaufen.

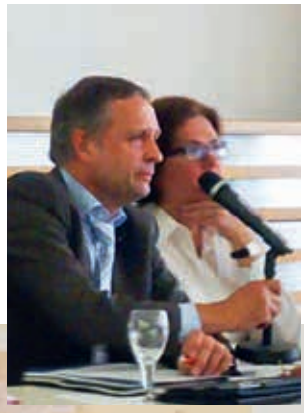
Nicht erfasst in der hier dargestellten Tarifentwicklung sind spezifische Tariferhöhungen für bestimmte Entgelt- und Berufsgruppen wie z. B. die 2015 beschlossene neue Entgeltordnung für die 200.000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die zu zusätzlichen Steigerungen von durchschnittlich 3,5 Prozent geführt hat.

Abweichend war auch die Entwicklung der Vergütung der Ärzte in den AVR, die den zwischen VKA und Marburger Bund vereinbarten Tarifabschlüssen im TV-Ärzte (VKA) folgt. Zwischen 2010 und 2015 sind die Gehälter in diesem Bereich um 12,1 Prozent gestiegen. Die nächste Entgeltrunde für Ärzte steht im 4. Quartal 2016 vor der Tür. Darüber hinaus gab es im Rahmen der letzten Tarifrunde zusätzlich noch eine Veränderung bei der Vergütung der Bereitschaftsdienste im ärztlichen Dienst. Wie in anderen Tarifwerken für Ärzte schon länger üblich, wurden gestaffelte Bereitschaftsdienstentgelte eingeführt.

**Tarifentwicklung im Bereich der AVR sowie Entwicklung der Bruttolöhne und Gehälter je Arbeitnehmer, Entwicklung des Tarifindexes und des Verbraucherindexes (VPI)**




*Abgebildet ist die Entwicklung der Bundesmittelwerte aufgrund linearer Tarifsteigerungen im Bereich der AVR (ohne Ärzte) im Vergleich zu anderen volkswirtschaftlichen und statistischen Daten.*
*Quelle: eigene Darstellung*



*Volkswirtschaftliche Analysen und statistische Auswertungen sind für die Arbeit der Dienstgeberseite nicht mehr wegzudenken.*

# „Stellen bleiben unbesetzt“

Interview mit Prof. Dr. Lutz Bellmann, Leiter des IAB-Betriebspanels, über die Notwendigkeit, das Caritaspanel regelmäßig durchzuführen.

**Prof. Dr. Lutz Bellmann**
Forschungsbereichsleiter Betriebe und Beschäftigung, IAB Nürnberg

**Herr Professor Bellmann, worin sehen Sie den Wert des Caritaspanel?**

Die Ergebnisse helfen den Dienstgebern beziehungsweise der Arbeitsrechtlichen Kommission bei der Gestaltung der Tarife. Denn je besser die Situation und die Bedürfnisse der Einrichtungen und Dienste bekannt sind, umso besser lassen sich Herausforderungen erkennen und die Folgen über Entscheidungen abschätzen. Immerhin geht es um rund 500.000 Beschäftige.

Die Träger, Einrichtungen und Dienste profitieren aber auch direkt: Das Caritaspanel kann Personalleitungen dabei unterstützen, durch attraktive Arbeitsbedingungen die Gewinnung von Fachkräften zu gewährleisten.

**Wie bewerten Sie die erste Erhebung im Jahr 2015?**

Es war ein guter Start. Gerade auch die Auskünfte der Befragten über ihre Strategien zur künftigen Deckung des Fachkräftebedarfs sind interessant. So zeigt sich, dass im Bereich der Caritas der Wert attraktiver Arbeitsbedingungen hoch eingeschätzt wird – auch für die Beantwortung von Zukunftsfragen. Um ein Erhebungsinstrument wie das Caritaspanel auch dauerhaft zum Erfolg zu führen, braucht es einen langen Atem. Es sollten möglichst viele Befragungsteilnehmer dabei sein, um ein möglichst realistisches und differenziertes Bild zu erhalten. Wenn die Dienstgeberseite das Caritaspanel regelmäßig durchführt, wird sich die Anzahl der Teilnehmenden schrittweise erhöhen. Diese Erfahrung haben wir auch mit unserem IAB-Betriebspanel gemacht, das seit über zwei Jahrzehnten existiert und für die Wissenschaft, die Fachöffentlichkeit und die Unternehmen selbst kaum noch wegzudenken ist.

**Liegen viele der erhobenen Daten nicht schon über andere Untersuchungen vor? Personalverantwortliche beklagen ja oft die Vielzahl an Befragungen, an denen sie teilnehmen sollen.**

Eines der Ergebnisse aus dem letzten Jahr ist, dass gut ein Viertel der Einrichtungen Stellen nicht besetzen konnte, da keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. Ein Ergebnis, das man sich vor Augen führen sollte und das so aus anderen Erhebungen nicht hervorgeht. Das Caritaspanel ist so konzipiert, dass Überschneidungen mit anderen Datensätzen, wie zum Beispiel dem IAB-Betriebspanel sowie der Zentralstatistik des Deutschen Caritasverbandes, weitestgehend vermieden werden. Insofern bin ich überzeugt: Für die Personalverantwortlichen lohnt es sich teilzunehmen.

# Caritaspanel: Wertvolle Erkenntnisse für die Tarifgestaltung

„Nur was man kennt, kann man auch steuern." Unter diesem Motto hat die Dienstgeberseite im Jahr 2015 das Caritaspanel initiiert und 2016 zum zweiten Mal durchgeführt. Die Befragung ermittelt, was die Träger, Einrichtungen und Dienste in personalbezogenen Fragen bewegt. Personalstruktur, Arbeitszeit, Einstellungssituation, Ausbildung, Umgang mit Fachkräftemangel und viele weitere Aspekte werden per Fragebogen erfasst. Die Dienstgeberseite gewinnt damit ein umfassendes Bild über die betriebliche Wirklichkeit im Bereich der Caritas.

Das hilft bei der tariflichen Gestaltung und bei der Beantwortung beschäftigungspolitischer Fragen. So wird die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation laut Umfrage 2015 insgesamt positiv bewertet. Jedoch erwarten die meisten Befragten in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten, Fachkräfte zu bekommen.

Das Caritaspanel basiert auf den etablierten Erhebungsmethoden des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), geht im Vergleich zu seinem renommierten Vorbild jedoch spezifisch auf die Situation der Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas ein. Befragt werden seit 2016 direkt die Rechtsträger im Bereich der Caritas.

Seit 2016 wird das Projekt von einem Beirat begleitet, dem folgende Personen angehören:

**Norbert Altmann,**
Verhandlungsführer der Dienstgeberseite

**Dr. Christopher Bangert,**
Leiter des Referats Sozialwirtschaft des DCV

**Dr. Dieter Bogai,**
IAB Berlin Brandenburg

**Dr. Rainer Brockhoff,**
Diözesancaritasdirektor im Diözesan-Caritasverband Rottenburg-Stuttgart

**Prof. Dr. Martin Dietrich,**
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management des Gesundheitswesens – Universität des Saarlandes

**Elke Gundel,**
Geschäftsführerin, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite

**Prof. Dr. Günter Thiele,**
Professor für Betriebswirtschaft und Gesundheitsmanagement, Alice Salomon Hochschule Berlin

# Presse- und Öffentlichkeits-arbeit

## Sachlich, deutlich und ohne Umschweife

Offene Kommunikation ist nicht nur ein Zeichen von Beteiligung, sondern sichert entscheidend die Qualität der Arbeit. Vor allem in Zeiten der Veränderung ist Transparenz angesagt. Die Dienstgeberseite befindet sich im Austausch mit Medien, Mitgliedern, Verband und Experten sowie mit der Öffentlichkeit insgesamt. Mit Pressearbeit, Publikationen, Internetauftritt und Veranstaltungen informiert sie zielgruppengenau, gestaltet Meinungsaustausch und Wissenstransfer und stärkt den Dialog untereinander. Im Berichtszeitraum wurden neue Instrumente eingeführt und bestehende weiterentwickelt.

# Öffentlich stärker präsent

## Vielfältig aktiv in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Als Interessenvertretung, Gestalter von Tarifpolitik und im Umfeld von Tarifverhandlungen befindet sich die Dienstgeberseite fortwährend im Austausch mit der Öffentlichkeit. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist daher eine Kernaufgabe der Geschäftsstelle, die Austausch und Kontakt der Dienstgeberseite mit beteiligten Personen und Gruppen, Institutionen und Gremien organisiert. Trotz neuer Technik und Methoden bleibt dabei das persönliche Gespräch das wertvollste Instrument der internen und externen Kommunikation. Darüber hinaus sind im Berichtszeitraum neue Instrumente eingeführt und bestehende weiterentwickelt worden. Neu ist beispielsweise das Veranstaltungsformat Salongespräch, bei dem in kleiner Runde ein akutes, arbeitsrechtliches Thema mit einem ausgewiesenen Experten erörtert wird. Andere, wie die Presse- und Medienarbeit, die Informationsdienste wie Dienstgeberbrief und DIENSTGEBER*intern* oder die Online-Kommunikation wurden fortgeführt. Ziel und Herausforderung ihrer Kommunikation bleibt für die Dienstgeberseite, noch besser zu vermitteln, welche Vorteile der Dritte Weg und die AVR bieten – den Einrichtungen und Diensten der Caritas und den Menschen, die dort arbeiten.

## Informieren, präsentieren, Dialog gestalten

Inzwischen gilt die Dienstgeberseite unter Fach- und Verbandsmedien als zuverlässige Informationsquelle zum Tarif- und Arbeitsrecht der Caritas. Regelmäßig kommen Dienstgebervertreter zu Wort, etwa um neue arbeitsrechtliche Gesetzgebung zu kommentieren und ihre Folgen für die Einrichtungen und Dienste einzuschätzen. Das neue Mindestlohngesetz oder das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind Beispiele aus den letzten Jahren. Auch überregionale Wirtschaftsmedien und regionale Blätter sind zunehmend an ihrer Stimme interessiert, auch außerhalb der Tarifrunden. Um diese Nachfrage zu bedienen, ist die Pressestelle hinter den Kulissen aktiv, um Themen zu beobachten, unter juristischen und ökonomischen Gesichtspunkten zu beleuchten und sie für die Presse aufzubereiten. Die Dienstgeberseite beteiligt sich so immer häufiger an aktuellen Debatten. Seit der vergangenen Legislaturperiode werden auch die Regionalkommissionen verstärkt bei ihrer Pressearbeit unterstützt und Medien vor Ort mit dienstgeberseitigen Informationen versorgt.

Zu den zentralen Informationsangeboten zählt insbesondere die Internetseite www.caritas-dienstgeber.de. Sie bietet zuverlässig Aktuelles aus der Arbeitsrechtlichen Kommission. Zurzeit wird die Plattform ausgebaut. Neu eingerichtet wurde im Berichtszeitraum das Intranet für die Mitglieder der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission. Der geschützte Bereich bietet beispielsweise Ergebnisse aus Ausschüssen und Sitzungen oder Unterlagen zu Veranstaltungen und Schulungen der Geschäftsstelle. Darüber hinaus können Nutzer über das Internet auch direkt mit der Dienstgeberseite in Kontakt treten und Anregungen, Kommentare oder Fragen zu übermitteln. Neben einem erweiterten Angebot auf der Internetseite steht auch der Umgang mit sozialen Medien auf der Online-Agenda der Dienstgeberseite.

Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

Dienstgeberbrief Nr. 2/2013
vom 14. Juni 2013

Herausgegeben von:
**Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV e. V.:**
Norbert Altmann, Dr. Rainer Brockhoff, Andreas Franken, Hans-Josef Hasebach, Werner Negwer, Dr. Marcus Wisselewski, Ulrike Ziegele

Kontakt:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de
Internet: www.caritas-dienstgeber.de

**Inhalt**

**Aktuelles aus der Arbeit der AK:**
Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 13.06.2013 S. 2

**Aktuelles aus anderen Tarifbereichen:**
Tarifeinigung für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern S. 3

**Aktuelles aus dem Bundestag:**
Gesetzentwurf von Bündnis 90/ Die Grünen zur Änderung der Kirchenklausel im AGG S. 5

Gutachten im Auftrag der SPD-Bundestagsfraktion für Wege zu einem Branchentarif vorgestellt S. 6

**Aktuelles aus der Rechtsprechung:**
Eingruppierung von Gemeindekrankenpflegern - Licht am Ende des „Auslegungs"tunnels S. 7

„Da waren's nur noch ..." – weitere CGB-Gewerkschaft nicht tariffähig S. 9

**BAG-Terminvorschau:**
Verfall übergesetzlicher Urlaubsansprüche und andere Feinheiten auf den 06.08. terminiert S. 10

**In eigener Sache:**
Die Geschäftsstelle stellt sich vor S. 11

Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

DIENSTGEBER*intern* Nr. 8
vom 19. Oktober 2015

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt
Telefon (069) 2982-545
Telefax (0761) 200-790
E-Mail: elke.gundel@caritas.de
vanessa.talkenstein@caritas.de
pascal.krimmer@caritas.de
helga.krollmann@caritas.de
christiane.moser-egge@caritas.de
marc.riede@caritas.de
petra.gieffers@caritas.de
elisabeth.hartmeyer@caritas.de
Internet: www.caritas-dienstgeber.de

**Inhalt**

**Streik im Dritten Weg – endlich Klarheit aus Karlsruhe?**

**I. Hinführung**
**II. Sachverhalt und Verfahrensgang**
**III. Entscheidung des Zweiten Senats**
1. Neuerungen im Kirchenrecht
2. Fehlende Beschwerdebefugnis
a) Grundsatz: Tenor als Anknüpfungspunkt
b) Ausnahmefälle
c) Keine Ausnahme bei gerichtlichen Entscheidungen
aa) Keine gegenwärtige Beschwer
bb) Keine unmittelbare Beschwer
**IV. Fazit**

Anhang:
Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Juli 2015, 2 BvR 2282/13

## Informationsdienste der Dienstgeberseite

Der Leitungsausschuss der Dienstgeberseite ist auch als Herausgeber aktiv. Das Medium mit der größten Reichweite und bereits fest etabliert unter den Veröffentlichungen der Dienstgeberseite ist der Dienstgeberbrief mit Berichten über die Sitzungen der Bundeskommission sowie Artikeln und Meldungen zum kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht. Fünfmal jährlich wird der Brief in der Geschäftsstelle erstellt, direkt per E-Mail an rund 2.000 Empfänger verschickt und vielfach weitergeleitet. Der Dienstgeberbrief kann von Interessenten auch direkt kostenfrei über die Internetseite abonniert werden. Hinzu kommen die regionalen Dienstgeberbriefe, die jeweils von der Dienstgeberseite der Regionalkommissionen herausgegeben und mit Unterstützung der Geschäftsstelle erstellt werden.

Im DIENSTGEBER*intern*, der dem Kreis der Mitglieder der Dienstgeberseite vorbehalten ist, wird jeweils ein aktuelles Thema wie zum Beispiel die Änderungen bei der betrieblichen Altersversorgung, oder zum Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum Streik im Dritten Weg besprochen und bewertet. Der jeweilige DIENSTGEBER*intern* bietet seinen Lesern somit einen schnellen und zuverlässigen Überblick über ein – zumeist arbeitsrechtliches – Sachthema, bündelt die Argumente und bewertet diese aus Sicht der Dienstgeberseite. Im Unterschied zu anderen arbeitsrechtlichen Newslettern wird hier speziell Bezug auf die AVR genommen. Von 2013 bis Juli 2016 sind 24 Ausgaben des Informationsdienstes erschienen. Außerdem verschickt die Geschäftsstelle mehrmals jährlich den E-Mail-Newsletter Dienstgeber-Info-Arbeitsrecht mit Kurzbesprechungen von Urteilen aus dem Arbeitsrecht.

Im Juli 2016 ist anlässlich der Tarifrunde 2016/17 ein weiteres Mitglieder-internes Informationsmedium hinzugekommen: TARIFRUNDE*kompakt*. Mit diesem nicht-öffentlichen Medium informiert die Geschäftsstelle die Mitglieder der Dienstgeberseite über den aktuellen Stand der Verhandlungen in den Arbeitsgruppen zur neuen Entgeltordnung. Ziel ist es, die Dienstgeberseite über die tatsächlichen Bedarfe der Einrichtungen und Dienste der Caritas zu informieren. Denn die Herausforderung in einer Tarifrunde ist, der nach wie vor eher vorherrschenden positiven Wahrnehmung der wirtschaftlichen Lage insgesamt das deutlich differenzierte Bild der tatsächlichen Lage der Caritas-Landschaft entgegenzustellen.

Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

TARIFRUNDE*kompakt* Nr. 1

Erste Sitzungen der Arbeitsgruppen
zur Umsetzung einer neuen Entgeltordnung

## Faktenblätter der Dienstgeberseite

Neu eingeführt wurden seit September 2015 die Faktenblätter der Dienstgeberseite. Darin befinden sich im übersichtlichen Format und anschaulich dargestellt Informationen über die Vergütung in verschiedenen Berufsgruppen. Sie lassen sich auch gut von Trägern, Einrichtungen und Diensten als übersichtliche Hintergrundinformation für die eigene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie für das Personalmarketing nutzen.

Bisher sind Faktenblätter zu den Berufen „examinierte Fachkraft in der Altenpflege“, „Erzieherin/Erzieher“ und „Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagog/innen“ erschienen und werden auf dem aktuellen Stand gehalten. Weitere Faktenblätter sollen zukünftig hinzukommen. Darüber hinaus hat die Dienstgeberseite eine Broschüre zu den Ergebnissen des Caritaspanels 2015 herausgegeben.

## Präsent bei Veranstaltungen der Caritas

Als Aussteller mit eigenem Info-Stand war die Dienstgeberseite von 2013 bis 2016 regelmäßig bei den Arbeitstagungen der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas vertreten. Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite unterstützt zudem bei der Organisation der Rechtsträgertagungen. Neben der Kontaktpflege ging es besonders darum, die eigene Arbeit zu erklären und Rückmeldungen zu erhalten sowie Wünsche und Kritik mitzunehmen.

Die gleichen Ziele standen bei den beiden Caritaskongressen im Berichtszeitraum im Vordergrund. 2016 trat die Dienstgeberseite dort gemeinsam mit der Mitarbeiterseite auf, um dem demografischen Wandel auch als Zukunftsthema für die Arbeitsrechtliche Kommission Gewicht zu verleihen. Die Session mit Podiumsdiskussion unter dem Titel „Anwendbar. Modern. Menschlich. Tarifgestaltung im demografischen Wandel“ war ein Höhepunkt im Veranstaltungskalender der Legislaturperiode.

Häufig vertreten Sprecherin und Verhandlungsführer der Dienstgeberseite auch als Referenten bei caritasinternen wie externen Veranstaltungen die Positionen der Dienstgeberseite. Mitglieder des Leitungsausschusses und Hauptamtliche der Geschäftsstelle sind überdies häufig und bundesweit bei gesellschaftlichen oder politischen Anlässen zu Gast, die mit dem Arbeitsrecht in Zusammenhang stehen.

*Viele Themen, hohe öffentliche Aufmerksamkeit: Aktive Pressearbeit ist wichtig für die Dienstgeberseite.*

**Einen kühlen Kopf und den Blick für Chancen und Risiken bewahren**

Seit die Idee eines allgemeinen „Sozialtarifs“ geboren wurde, ist sie zum Kristallisationspunkt der Hoffnungen, aber auch der Befürchtungen einer ganzen Branche geworden. Daran lässt sich ablesen: Die großen Akteure in der Sozialwirtschaft eint der Wunsch nach einem Mittel gegen den verschärften Lohnkostenwettbewerb und eine zu kleinteilige Tariflandschaft.
Dort, wo bereits Fakten geschaffen werden, geraten die Caritas-Vertreter ins Dilemma: Wer sich jetzt nicht zum „Sozialtarif“ positioniert, läuft Gefahr, ins Hintertreffen zu geraten. Wer ihn befürwortet, erweckt den Anschein, den Dritten Weg infrage zu stellen. Wer ihn ablehnt, steht als Verhinderer besserer Bedingungen in der Sozialwirtschaft da. Angesichts der Fülle ungelöster – und teils zu diesem Zeitpunkt schlicht unlösbarer – Fragen muss die Caritas das aber aushalten und umsichtig und

Mindestlohn

## Aufruf zur dritten Pflegekommission

Vielleicht ist das noch bekannt: Die Reise nach Jerusalem ist ein Spiel mit Stühlen, das oft auf Kindergeburtstagen gespielt wird. Das Prinzip – es gibt weniger Stühle als Spieler – lässt

ZUGESPITZT

Der Pflegemindestlohn sollte für die nächste Vereinbarung nur moderat erhöht werden

Lioba Zingele

aktuelle Vereinbarung. Diese sieht moderate Steigerungen vor. Derzeit liegt die Untergrenze im Westen bei 9,75 Euro und bei neun Euro im Osten. Ab 1. Januar 2017 steigt sie auf

Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hat deshalb die Einrichtung einer neuen Pflegekommission beim Bundesarbeitsministerium beantragt. Die Höhe der künftigen Min-

reich auf eine zweite T pe, wie etwa einjährig a dete Beschäftigte, a sollten. Pflegemitar sollten branchenwe messen bezahlt wer

## Ganz ohne Streik

### Caritas-Mitarbeiter bekommen vom 1. Januar an mehr Geld

**München** – Nun sollen auch die 200 000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Caritas mehr Geld bekommen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben sich in Mainz auf neue Tarifgruppen für

durch stei- ittlich um lie katholi- chen die Ei- ehrere Ge- unen über sdienst er- gen davon Behinder- monatlich n Erzieher den Kom- tegelungen aft; ein hal- mmunen. lichen Ar- m anderen Dienst und Verhand- srechtliche ritas – also ler katholi- Arbeitneh-

KÖPFE AM VERHANDLUNGSTISCH

## Erfahrene Gefährten

Auf der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite sind jeweils 58 Mitglieder aus den sechs Caritasregionalkommissionen sowie dem Malteser-Orden in der Bundeskommission vertreten. Stellvertretend stellen wir Ihnen jeweils sieben Mitglieder der Leitungsaus-

gionalkommission Nordrhein-Westfalen. Der Vater von zwei erwachsenen Kindern lebt in Warburg-Scherfede im Kreis Höxter, wo er auch geboren ist. Ihn habe es da auch nie weggezogen, sagt Altmann. Der Dienstgeber-Vertreter freut sich besonders darüber, dass es ihm und seinen Kollegen gelun- seite eine neue ung der Fahr- Alltagsbegleiter

**Rainer Brockhoff vertritt die Regionalkommission Baden-Württemberg.**

Rainer Brockhoff:

Rainer Brockhoff ist beim Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart verantwortlich für den Vorstandsbereich Ressourcensteuerung und das Kompetenzzen-

Suche

SERVICE ARCHIV

eich der Website

Abmeld

Benutz christia

tglieder der n Caritasverbands e.V.

## Caritas-Mitarbeiter zahlen für Betriebsrenten mit

**ALTERSVERSORGUNG** Der neue Caritas-Tarifvertrag sieht vor, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer steigend Beiträge teilen. Ein Mitarbeitervertreter begründet: So sollen Leistungskürzungen im Alter vermieden werden.

Caritas-Mitarbeiter beteiligen sich künftig an den Beiträgen für ihre betriebliche Altersversorgung. Nach Tarifeinigungen der Caritas-Regionalkommissionen Nord – unter

allein tragen. Überschreiten die Beiträge diesen Wert, teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Steigerung. Der Beitrag liegt derzeit bei 5,3 Prozent. Er soll bis 2024 in Stufen

der niedrigen Zinsen. Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) hatte im April erklärt, ihr Vermögen müsse in den kommenden Jahren um 5,5 Milliarden Euro wachsen, um

kommenden Jahrzehnt nügend Kapital vorhand um bei steigender Za Rentenempfänger alle L gen auszahlen zu könne Die Teilung der Beiträ

AcU-Newsletter 02/2016 (Mai 2016)

Im Interview

### Lohnsteigerungen dürfen die Dienste und Einrichtungen nicht überfordern

*Interview mit Norbert Altmann, dem Verhandlungsführer der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK Caritas), über die Ziele und Konfliktthemen in der aktuellen Verhandlungsrunde*

*In der AK Caritas haben die Tarifverhandlungen 2016 begonnen. Diese legt die Richtlinien für die Arbeitsverträge (AVR) der über 500.000 Beschäftigten in den rund 25.000 Einrichtungen und Diensten des Deutschen Caritasverbandes fest.*

**Herr Altmann, die Dienstnehmerseite fordert für die Mitarbeiter in den Caritas-Einrichtungen eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 6 Prozent und die Anhebung der Ausbildungsvergütung um 00 Euro pro Monat. Ist das wirtschaftlich darstellbar?**

Diese Forderungen sind völlig überzogen und berücksichtigen in keiner Weise die wirtschaftliche Situation

enn die Gehälter

18 epd sozial ■ Nr. 19-08.05.2015 SOZIALWIRTSCHAFT

## Arbeitgeber: Probleme bei Bereitschaftsdiensten

*Dienstgeber von Diakonie und Caritas fordern Klarstellung im Mindestlohngesetz*

**Berlin** (epd). ***Die Dienstgeber in den Wohlfahrtsverbänden der beiden großen Kirchen fürchten nach dem weitgehend ergebnislosen Mindestlohngipfel der großen Koalition vom 26. April Finanzierungsprobleme etwa in Jugend-, Behinderten- und Wohnungslosenhilfe. Sie hatten auf Änderungen bei den Regelungen zur Mindestvergütung von Bereitschaftsdiensten, insbesondere von Nachtwachen, gehofft.***

Derartige Beschlüsse blieben allerdings aus. Auch bei der Entlohnung von »Zuverdienstprojekten« psychisch

ändert bleibt. Die Kostenträger in den betroffenen Bereichen sind Arbeitgeberve aufwand durc Bereitschaftsd

Die Dienstgeb ten bereits zu rungen im Mi verpflichtend Bereitschaftsd haben könnte ohne soziale wa in der Ju denhilfe.

islang waren kal mit 25 ergütet word lung aus, di der Regel e rscheidet«.

Verdi neue Spartengewerkschaften gründen, die beispielsweise die Pflegekräfte vertreten. Jede Gewerkschaft, die für die Branche zuständig ist, kann vom Rechtsträger den Abschluss eines Haustarifvertrages verlangen, möglich ist dann auch ein Niveau unter der für allgemeinverbindlich erklärten Lohnuntergrenze. Auch auf ihr Streikrecht verzichten die Gewerkschaften bislang bei Verhandlungen zu kirchengemäßen Tarifverträgen nicht. Die allgemeinen Bestrebungen hin zu Tarifverträgen zeigen, wie schwierig es auf dem Zweiten Weg offenbar ist, sogar innerhalb eines Betriebes für gleiche Arbeitsbedingungen zu sorgen. Am Ende nehmen wir in Kauf, dass auch bei der Caritas für die gleiche Arbeit nicht mehr das Gleiche bezahlt wird.
Zum anderen: Selbst wenn sich die Politik dazu bekennt, den Wert der sozialen Arbeit steigern zu wollen, bleibt bisher ungeklärt, wie höhere Kosten seitens der Kostenträger zu finanzieren wären. Überhaupt ist fraglich, wie sich die allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen auf die Caritas auswirken würden: Wird

Katholische Kirche ändert ihr Arbeitsvertragsrecht

## Gewerkschaften sind künftig bei Tariffindung beteiligt

Die katholische Kirche in Deutschland beteiligt künftig Gewerkschaften bei der Aushandlung von Arbeitsvertragsbedingungen und Gehältern. Eine entsprechende Änderung der sogenannten Rahmenordnung für die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) beschloss jetzt die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD). Darin sind alle 27 Diözesanbischöfe vertreten.

Der kirchliche Gesetzgeber reagierte damit auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 zum Streikverbot im kirchlichen Dienst.

Das will die Kirche verhindern:

dings sollen mindestens 10 bis 15 Prozent der Arbeitnehmersitze von Gewerkschaftsmitgliedern übernommen werden. Die Gewerkschaften können ihre Delegierten laut Beschluss selber ernennen; sie müssen nicht dem kirchlichen Dienst angehören. Ein neutrales und unabhängiges Schlichtungsverfahren stelle sicher, dass die Tarifverhandlungen auch im Falle einer Nichteinigung in der Kommission zu einem Ergebnis führen, so der VDD.

Zuvor hatte die Evangelische Kirche in Deutschland den Beschluss gefasst, die Hälfte aller Arbeitnehmerplätze in den Kommissionen den Gewerk-

# Seminare und Fachver-anstaltungen

## Wissenstransfer und Austausch unter Dienstgebern

Die Dienstgeberseite veranstaltet regelmäßig Seminare und Fachveranstaltungen mit renommierten Experten zu aktueller höchstrichterlicher Rechtsprechung sowie zu arbeits- und tarifrechtlich relevanten Fragestellungen. Des Weiteren veranstaltet die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite jährlich den Frankfurter Arbeitsrechtstag für die Caritas zu aktuellen arbeitsrechtlichen und AVR-relevanten Themen. Mit diesen unterschiedlich konzipierten Formaten bringt die Dienstgeberseite Spezialisten und Entscheidungsträger aus unterschiedlichen Bereichen zusammen, gestaltet den fachlichen Austausch und unterstützt damit den Aufbau eines Dienstgeber-Netzwerks für ein abgestimmtes und koordiniertes Vorgehen.

## Mehr als Vermittlung von Kenntnissen

Die Dienstgeberseite bietet Seminare zu aktuellen arbeits- und tarifrechtlich relevanten Fragestellungen. Teilnehmende sind in der Regel die Mitglieder der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission, arbeitsrechtliche Multiplikatoren aus den Diözesancaritasverbänden und weitere arbeitsrechtliche Entscheidungsträger aus dem Bereich der Caritas. Bei den ganztägigen Seminaren referieren Experten über aktuelle Gesetzgebung oder höchstrichterliche Rechtsprechung, die die Teilnehmer in ihrer täglichen Arbeit umsetzen müssen.

Dabei sind die Seminare weitaus mehr als die Vermittlung von Kenntnissen. Sie sind wichtig, um über Folgen gesetzgeberischer Entscheidungen oder aktueller höchstrichterlicher Rechtsprechung aufzuklären, die sich unmittelbar auf Personalplanungen und arbeitsrechtliche Implikationen der Träger, Einrichtungen und Dienste auswirken können. Darüber hinaus ist es für die Dienstgeberseite wichtig, Stimmen der Teilnehmenden einzufangen. Jeder Beitrag hilft dabei, etwaige Probleme für die Betroffenen zu erkennen und Schlussfolgerungen etwa für die Gestaltung der AVR zu ziehen oder die Anliegen der Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission und gegenüber Dritten einzubringen.

## Positionen diskutieren und bündeln

Zielrichtung der Fachveranstaltungen der Dienstgeberseite, die anlassbezogen stattfinden, sind aktuelle (tarif)politische Diskussionen. Der Fokus liegt eindeutig auf der Diskussion im Vorfeld einer Positionierung der Dienstgeberseite mit externen Experten und Dienstgebern der Caritas.

Als aktuelles Beispiel ist die Fachveranstaltung „Schulterblick Sozialtarif“ zu nennen, die durch die Dienstgeberseite am 26.01.2016 veranstaltet wurde: Dort diskutierten die Teilnehmer, moderiert von Daniel Ham, über Möglichkeiten, Wirkungen und Probleme kollektivvertraglicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen in der Altenpflege aus Sicht des Dritten Weges. Die Referenten Prof. Dr. Lars P. Feld, Prof. Dr. Steffen Klumpp und RA Dr. Jörg Vogel zeigten auf, dass der „Sozialtarif“ rechtlich nicht möglich ist, ohne das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen zu tangieren. Die Fachveranstaltung trug dazu bei, dass die Teilnehmer Klarheit über die seit Langem laufende Debatte über allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge gewinnen konnten, Dies war wichtig, um eine fachlich fundierte Position der Dienstgeberseite abschließend zu entwickeln.

## Frankfurter Arbeitsrechtstag für die Caritas

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite veranstaltet seit 2014 jeweils im April den Frankfurter Arbeitsrechtstag für die arbeitsrechtlichen Multiplikatoren in der Caritas. Diese Veranstaltungen richten sich insbesondere an Personalrechtsreferenten der Diözesancaritasverbände und die Dienstgeberseite, aber auch an interessierte Fachverbände des Deutschen Caritasverbandes. Bei den Veranstaltungen erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich über verschiedene aktuelle arbeitsrechtliche und AVR-relevante Themen zu informieren und auszutauschen.

Die Referenten aus der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite geben dazu die fachlichen Impulse und berichten über den neuesten Stand arbeits- und tarifrechtlicher Fragestellungen. Zudem wird stets ein Rahmenprogramm geboten. Über den fachlichen Dialog hinaus tragen die Arbeitsrechtstage damit zum persönlichen Kennenlernen bei und stärken den Austausch zwischen Verantwortungsträgern und Multiplikatoren aus den unterschiedlichen Bereichen der Caritas.

Über die Seminare und Fachveranstaltungen hinaus veranstaltet die Dienstgeberseite (teil)öffentliche Veranstaltungen im Rahmen ihrer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

In dieser Amtsperiode wurden folgende Seminare und Fachveranstaltungen angeboten:

**15. Juli 2016**

**Reform der Zeitarbeit und Werkverträge aus der Perspektive caritativer Unternehmen – Warum ein neues Gesetz?**

mit:

**Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M.,**
Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

**Dr. Pascal M. Ludwig,**
Rechtsanwalt bei Greenfort, Frankfurt a. M., Lehrbeauftragter der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

**26. Januar 2016**

**Schulterblick Sozialtarif**

mit:

**Prof. Dr. Lars P. Feld,**
Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik und Ordnungsökonomik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Direktor des Walter-Eucken-Instituts

**Prof. Dr. Steffen Klumpp,**
Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht

**Dr. Jörg Vogel,**
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner Bender Harrer Krevet, Freiburg i. Br.

Moderation: **Daniel Ham**

**17. April 2015**

**Der gesetzliche Mindestlohn in den Einrichtungen und Diensten der Caritas**

mit:

**Roland Wolf,**
Geschäftsführer und Leiter der Abteilung Arbeitsrecht, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Berlin

**Dr. André Friedl,**
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Associate, LUTHER Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart

**15. April 2014**

**„Erläuterung der „Vorfeiertags“ – Entscheidungen 6 AZR 286/12 und 6 AZR 287/12 sowie Entscheidung 6 AZR 800/11 über „Überstunden bei Wechselschicht- oder Schichtdienst“**

mit

**Karin Spelge,**
Richterin am Bundesarbeitsgericht, 6. Senat

**„Neues im Arbeitszeitrecht – was Dienstgeber wissen müssen“ – Reaktions- und Gestaltungsmöglichkeiten für Dienstgeber im Zusammenhang mit den neueren Entwicklungen im Arbeitszeitrecht“**

mit

**Dr. Christian Schlottfeldt,**
Rechtsanwalt, Mitarbeiter bei Dr. Hoff, Weidinger, Hermann, Arbeitszeitberatung, Berlin

**20. und 21. Februar 2013**

**„Neuregelung zum Arbeitnehmer-Datenschutz – Was Dienstgeber wissen müssen“.**

mit

**Dr. Barbara Reinhard,**
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin bei Kliemt & Vollstädt, Frankfurt a. M.

**„Streikrecht in Kirchen – Voraussetzungen und Reaktionsmöglichkeiten für Dienstgeber“**

mit

**Dr. Jörg Vogel,**
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei Bender Harrer Krevet, Freiburg i. Br.

„Eine Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher ist nach derzeitiger Gesetzeslage „vorübergehend“ zulässig. Dies soll geändert werden. Equal Pay und Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung sind jedoch kommunizierende Röhren.“

*Prof. Dr. Gregor Thüsing LLM, Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn*

# Gremien der AK und Mitarbeit in anderen Gremien

## GREMIEN DER AK

### Leitungsausschuss
Altmann, Norbert
Brockhoff, Dr. Rainer, bis 20.02.2015
Brumm, Johannes, ab 25.02.2016
Franken, Andreas
Haasbach, Hans-Josef
Morell, Ingo, ab 21.02.2015
Negwer, Werner
Waselewski, Dr. Marcus, bis 31.01.2016
Ziegele, Lioba

### Bundeskommission
Altmann, Norbert
Berges, Karin, ab 16.03.2016
Brockhoff, Dr. Rainer, bis 26.03.2015
Cramer, Peter
Crome, Malte
Erfurth, Dieter
Färber, Matthias
Franken, Andreas
Galagas, Dimitrios, vom 27.03. bis 30.09.2015
Haasbach, Hans-Josef
Kallen, Norbert
Kloos, Sr. M. Basina
Knoop, Ute
Kokott, Simon
Lanzrath, Eric
Mayer, Inge, ab 01.10.2015
Mager, Wolfram
Morell, Ingo
Motzet, Dietmar
Negwer, Werner
Obermair, Wolfgang, bis 31.12.2014
Schmitz, Br. Ulrich
Stankowski, Elisabeth
Sukop, Stefan
Tonn, Gabriela
Tritschler, Klaus
Vrieze, Jan-Wout
Wagner, Stefan
Waselewski, Dr. Marcus, bis 31.01.2016
Weißbach, Klaus, ab 26.03.2015
Wohlleib, William
Ziegele, Lioba

### Regionalkommission Baden-Württemberg
Allgayer, Jörg (Sprecher)
Brockhoff, Dr. Rainer
Hodel, Christine
Oppolzer, Wolfgang
Riegraf, Martin
Tritschler, Klaus

### Regionalkommission Bayern
Beck, Markus
Brunner, Josef
Cramer, Peter (Sprecher)
Fuchs, Dieter
Heiß, Willibald
Karl, Richard, bis 08.06.2016
Koller, Willibald
Motzet, Dietmar
Müller, Martin
Ohlms, Matthias, ab 24.06.2016
Pöschl, Dr. Hubert, bis 30.04.2014
Rauwolf, Mathias
Ulbricht, Reiner, ab 17.01.2015
Weißbach, Klaus, bis 16.01.2015
Wohlleib, William
Wunner, Marvin, seit 01.05.2014
Ziegele, Lioba

### Regionalkommission Mitte
Böhm, Detlef,
Crome, Malte
Färber, Matthias (Sprecher)
Fritz, Yvonne
Hemmes, Werner
Klein, Michael, von 30.06.2014 bis 08.09.2014
Liebhaber, Dietrich
Palzer, Heinz
Scheu, Christoph

Schröter, Katja
Sommerfeld, Achim, bis 15.03.2014
Tscheschner, Burkhard, ab 09.09.2014

### Regionalkommission Nord
Arlinghaus, Heinrich, bis 09.02.2016
Brokamp, Klaus, ab 10.02.2016
Ehbrecht, Birgit, bis 28.08.2013
Ellert, Norbert
Fissmann, Rudi, ab 21.12.2013
Lewicki, Klaus, 29.08.2013 bis 17.06.2014
Negwer, Werner (Sprecher)
Runde, Dr. Bernd, bis 20.12.2013
Sukop, Stefan, ab 18.06.2014
Stankowski, Elisabeth

### Regionalkommission Nordrhein-Westfalen
Altmann, Norbert (Sprecher)
Brams, Hubert
Cronenberg, Carl-Heinz, bis 05.10.2015
Erfurth, Dieter
Kallen, Norbert
Lanzrath, Eric
Ludemann, Georg
Michel, Martin, ab 29.10.2015
Novak, Martin
Simon, Martin
Wilk, Patrick

### Regionalkommission Ost
Bender, Barbara, bis 03.04.2014
Berding, Thomas, bis 01.06.2015
Bösel, Ekkehard, ab 16.06.2014
Brumm, Johannes (Sprecher)
Dreyer, Stephan, vom 29.09.2014 bis 31.08.2016
Flinks, Rainer, bis 16.10.2015
Keitsch, Volker
Kokott, Simon
Kostka, Prof. Dr. Ulrike, bis 15.06.2014
Mager, Wolfram
N.N., ab 01.09.2016
Rölle, Andreas
Schmidt, Matthias
Stützer, Andrea
Tonn, Gabriela, ab 29.10.2015
Vrieze, Jan-Wout
Wessels, Martin, ab 29.08.2015

### Budgetausschuss
Altmann, Norbert
Erfurth, Dieter
Gundel, Elke

### AG AK Ordnung der Delegiertenversammlung
Franken, Andreas
Negwer, Werner
Vrieze, Jan-Wout
Ziegele, Lioba

## VERTRETUNG DER AK IN KICHLICHEN GREMIEN

### Zentrale Kommission / ARA
Altmann, Norbert, ab 20.02.2015
Brockhoff, Dr. Rainer, bis 01.10.2015
Franken, Andreas
Ludemann, Georg
Negwer, Werner, ab 02.10.2015
Obermair, Wolfgang, bis 31.12.2014
Schmitz, Br. Ulrich
Vrieze, Jan-Wout
Ziegele, Lioba

### AG MAVO Novellierung des VDD
Franken, Andreas
Hartmeyer, Dr. Elisabeth
Negwer, Werner

### Mitglied im Verwaltungsrat der KZVK
Erfurth, Dieter

### Ehrenamtliche Beisitzer am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Arlinghaus, Heinrich, bis 30.11.2015
Haasbach, Hans-Josef, seit 11.02.2016
Ziegele, Lioba

### Ehrenamtlicher Beisitzer der Zentralen Schlichtungsstelle nach § 22 Abs. II AT AVR
Pfriender-Muck, Beate

## VERTRETUNG DER AK IN GREMIEN DES BMAS

### Dritte Pflegekommission
Altmann, Norbert (stellvertr. Mitglied)
Ziegele, Lioba (Mitglied)

### Zweite Pflegekommission
Brockhoff, Dr. Rainer (stellvertr. Mitglied)
Ziegele, Lioba (Mitglied)

# Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite

wurde mit Beginn der Amtsperiode 2013 gegründet und an den beiden Standorten Freiburg i. Br. und Frankfurt a. M. personell (8,5 VB) und inhaltlich aufgebaut. Sie unterstützt insbesondere die Mitglieder der Dienstgeberseite auf der Bundes- und Regionalebene durch Vorbereitung von Sitzungen und Entscheidungen sowie bei der Organisation der Kommunikation.

*Von links nach rechts: Dr. Elisabeth Hartmeyer, Christian Bischoff, Elke Gundel, Marc Riede, Vanessa Falkenstein, Helge Martin Krollmann, Dr. Pascal Krimmer, Diana Rombach, Christiane Moser-Eggs (nicht abgebildet: Petra Gieffers)*

Herausgeber:
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt
Tel. 0761/200-792
info@caritas-dienstgeber.de
Stand: 15.08.2016

Fotografie:
Matthias Färber / Herz-Jesu-Krankenhaus Fulda gGmbH
(S. 25 rechts)
IAB (S. 52)
Anke Jacob / DCV (S. 16)
Rudolf Kast (S. 44)
Steffen Klumpp / FAU (S. 31)
Rainer Kwiotek / Vinzenz von Paul gGmbH (S. 24)
Christiane Moser-Eggs (S. 35 oben, 51 oben)
Holger Peters (S. 9, 17, 25 links, 35 unten, 51 Mitte
und unten)
Sebastian Schade (S. 46, 47)
Martina Seitz (Titel, S. 6, 26, 27 unten, 41, 63)

Druck:
Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG,
Frankfurt am Main

klimaneutral
natureOffice.com | DE-140-099015
gedruckt

FSC
www.fsc.org
100%
Papier aus vorbildlich bewirtschafteten Wäldern
Paper from well-managed forests
FSC® C003425