Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

Tätigkeitsbericht 2017 – 2021

Weichen stellen – Tarif zukunftsfähig 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

Grundlagen der Arbeit:
Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission 8

Tarifpolitik und Arbeitsrecht 12

Betriebliche Altersvorsorge 26

Ökonomische Analysen 34

Digitalisierung 40

Politische Interessenvertretung 52

Seminare und Fachveranstaltungen 58

Gremien 62

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite 64

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 knapp 25.000 Einrichtungen und Dienste, die über 600.000 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 – sparsamer Mitteleinsatz

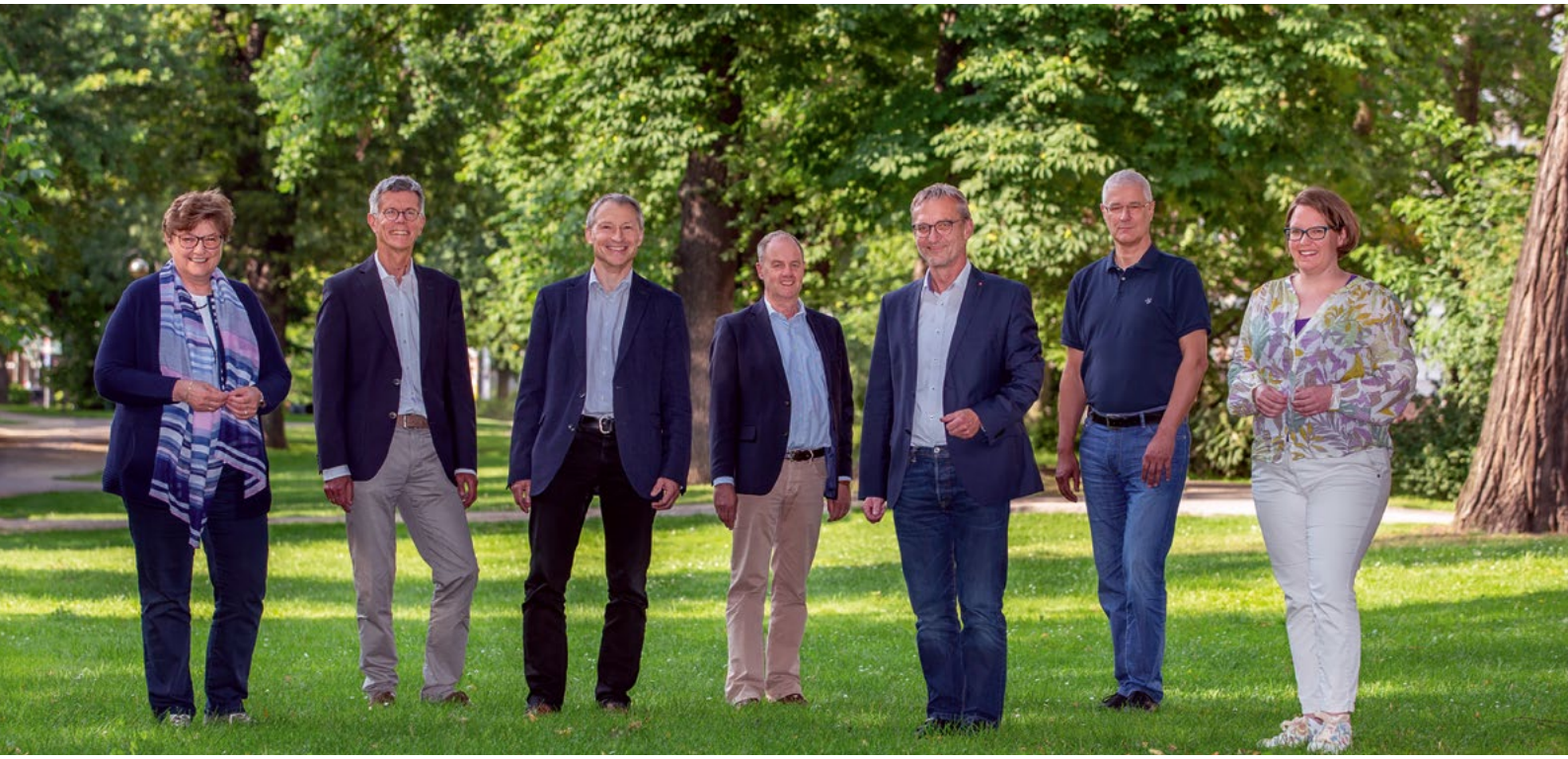
AK-Budgetanteil		**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**1. HJ 2021**
Kostenstelle	Kostenart	Ist	Ist	Ist	Ist	Ist
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite	Direkte Erträge	– 12.236,12 €	– 21.056,75 €	– 21.840,77 €	– 16.950,69 €	– 8.028,65 €
	Kurse/Seminare/ Konferenzen	– 300,98 €	93,96 €	– 7.004,94 €	– €	– €
	Erträge DGS	**– 12.537,10 €**	**– 20.962,79 €**	**– 28.845,71 €**	**– 16.950,69 €**	**– 8.028,65 €**
	Personalkosten	671.319,32 €	802.866,76 €	717.070,79 €	697.428,80 €	344.313,58 €
	Tagungen	4.960,65 €	4.733,69 €	6.604,45 €	2.298,50 €	106,45 €
	Reisekosten	14.171,36 €	21.855,95 €	15.244,65 €	3.223,90 €	118,80 €
	Honorare	16.281,13 €	18.554,78 €	11.423,73 €	15.714,74 €	505,75 €
	Sonstige	82.536,05 €	135.137,56 €	206.734,36 €	220.201,86 €	60.549,08 €
	ILV	39.093,49 €	46.996,60 €	46.217,72 €	41.167,18 €	– €
	Gesamt	**815.824,90 €**	**1.009.182,28 €**	**974.449,99 €**	**963.084,29 €**	**413.622,31 €**
Sitzungen der Dienstgeberseite	Tagungen	20.047,80 €	11.636,23 €	13.865,47 €	9.582,54 €	– €
	Reisekosten	26.549,42 €	20.948,85 €	28.741,52 €	11.372,00 €	1.211,50 €
	Honorare	11.305,00 €	2.135,00 €	8.641,58 €	16.548,25 €	14.037,04 €
	Sonstiges	– €	27,80 €	13,58 €	217,90 €	– €
	Gesamt	**57.902,22 €**	**34.747,88 €**	**51.262,15 €**	**37.720,69 €**	**15.248,54 €**
Leitungsausschuss der Dienstgeberseite	Tagungen	5.557,63 €	5.782,81 €	4.059,30 €	91,60 €	– €
	Reisekosten	3.276,16 €	4.253,68 €	4.955,95 €	956,75 €	– €
	Honorare	12.297,60 €	5.355,00 €	– €		– €
	Sonstiges	253,42 €	85,27 €	98,50 €	-225,00 €	– €
	Gesamt	**21.384,81 €**	**15.476,76 €**	**9.113,75 €**	**823,35 €**	**– €**
Aufwand DGS	**Gesamt**	**895.111,93 €**	**1.059.408,92 €**	**1.034.825,89 €**	**1.001.628,33 €**	**412.813,55 €**
Umwandlung pauschalierter Kostenersatz		**675.390,15 €**	**692.274,95 €**	**709.581,86 €**	**727.321,41 €**	**771.467,28 €** **HJ: 385.733,64**

Die Tabelle zeigt den Teil des Budgets der Arbeitsrechtlichen Kommission, den die Dienstgeberseite selbst verantwortet. Sie hat trotz der intensiven anstehenden Arbeiten in dieser Amtsperiode deutlich Beitragsmittel eingespart, die dem nächsten Budget zugeflossen sind. Die Einsparungen sind in erster Linie durch die Corona-Pandemie und durch die Schließung des Standortes Frankfurt bedingt, der zu mehreren unbesetzten Stellen über mehrere Monate hinweg geführt hat.

Des Weiteren erwirtschaftet die Dienstgeberseite auch direkte Erträge und finanziert einen großen Teil der personellen Ausstattung der seitigen Geschäftsstelle durch Umwandlung ihres pauschalierten Kostenersatzes nach § 11 Abs. 4, 5 und 6, jeweils Satz 3 AK-Ordnung 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: Gabriele Stark-Angermeier, Andreas Franken, Werner Negwer, Hans-Josef Haasbach, Norbert Altmann, Ingo Morell, Tabea Kölbel (nicht abgebildet: Johannes Brumm)

„Wenn wir wollen, dass alles bleibt wie es ist,
dann ist nötig, dass alles sich verändert.“

Quelle: Der Leopard, Übersetzung von Charlotte Birnbaum, 1. Kapitel (Tancredi zu Fürst Salina). Piper-Verlag, 1959, S. 32

Die Erwartungen aus der verbandlichen und unternehmerischen Caritas an die Arbeitsrechtliche Kommission sind auch für diese Amtsperiode hoch. Die neue Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission, die seitige Leitungsausschüsse und Mitgliederversammlungen eingeführt hat, die die Grundsätze des tarifpolitischen Vorgehens beschließen, hat sich bewährt. Auch die Zusammenarbeit mit der seitigen Geschäftsstelle ist nicht mehr wegzudenken.

Bewertung der Tarifentwicklung dieser Amtsperiode

In dieser Amtsperiode ist es weiterhin gelungen, den Kurs einer verantwortungsvollen Tarifpolitik für Träger und Einrichtungen fortzusetzen. Insbesondere in der letzten Tarifrunde für Ärzte (Anlage 30 AVR) konnten notwendige tarifliche Anpassungen an die Struktur der Häuser durchgesetzt werden. Auch wenn die Dienstgeberseite die Vorbildwirkung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst immer wieder in Frage stellt, da dieser in vielen Bereichen kaum (mehr) Anwendung findet, wurde der letzte Abschluss insbesondere für die Pflege als tragfähig erachtet. Nicht durchsetzen konnte sich die Dienstgeberseite mit ihrer Vorstellung, die sogenannte Coronaprämie an der direkten Arbeit an Menschen festzumachen.

Die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission zu einem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestentgelt-Tarifvertrages für die Altenpflege hat gezeigt, dass die Positionen der Dienstgeberseite innerhalb des Verbandes, aber auch im kirchlichen und politischen Bereich gut kommuniziert und dargestellt werden müssen. Hier sind unterschiedliche Sichtweisen der Tarifpolitik und der Sozialpolitik aufeinandergeprallt.

Ein Blick nach vorn

Anstehende Aufgaben gibt es genug: Die konstruktive Mitarbeit in der Fünften Pflegekommission steht kurz bevor. Auch muss der Caritas-Tarif noch stärker mit Blick auf die Marktfähigkeit der Einrichtungen und Dienste und ihrer Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hin ausgerichtet werden. Die Altersversorgung muss zukunftsfähig und finanzierbar weiterentwickelt werden.

Zum Schluss

Die Mitglieder der Dienstgeberseite sind sich ihrer Verantwortung für die Einrichtungen und Dienst der Caritas bewusst. Das System des Dritten Weges hat sich weitere fünf Jahre bewährt, darf an der ein oder anderen Stelle ruhig etwas mutiger werden und eigene Wege einschlagen. Damit verbinden wir die Hoffnung, dass dies für die anstehenden Aufgaben, die nicht einfach zu lösen sein werden, auch so bleiben wird.

Norbert Altmann,
Sprecher der Dienstgeberseite

Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission

Weichen stellen – Grundlage der Arbeit weiterentwickeln

Wer auf sich selbst schaut – darauf achtet, dass alles gut läuft – der schaut gleichzeitig nach vorne und sichert eine erfolgreiche Zukunft. Diese Amtsperiode steht für eine konsensuale Weiterentwicklung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission – der grundlegenden Regelung für die Arbeit der Kommissionen und beider Seiten. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist eine ständige Kommission besonderer Art der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes e.V. Für den Dreiklang der Interessen – Delegierte und beide Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission – musste zunächst ein Verfahren entwickelt werden, welches alle angemessen beteiligt. Anschließend hat eine Arbeitsgruppe die unterschiedlichen Interessen und Ziele auf eine realistische Art umsetzt.

Grundlage der Arbeit: Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission

Zeit, Weichen zu stellen

Nachdem in der Amtsperiode zuvor grundlegende Ordnungsänderungen zur Arbeitsweise beider Seiten grundgelegt wurden, hat die praktische Arbeit gezeigt, dass weitere Anpassungen der Ordnung als notwendig erachtet wurden.

In einem ersten Schritt wurde erstmals eine Verfahrensregelung zur Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK-Ordnung) durch die Delegiertenversammlung im Jahr 2018 eingeführt, die die unterschiedlichen Interessen der drei beteiligten Gruppen, Delegierte, Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, angemessen berücksichtigt.

Nach dieser Verfahrensordnung erarbeitet eine Arbeitsgruppe die Änderungen der AK-Ordnung. Ihr gehören sechs von der Delegiertenversammlung sowie sechs von beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission benannte Mitglieder an. Die von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Änderungen müssen mit einem qualifizierten Quorum von jeweils mindestens vier Stimmen der drei Gruppen zustande kommen, um sie der Delegiertenversammlung vorschlagen zu können.

Die Delegiertenversammlung kann den Änderungsvorschlägen der Arbeitsgruppe nur insgesamt zustimmen oder sie insgesamt ablehnen. Sieht die Delegiertenversammlung die Notwendigkeit, von vorgelegten Beschlüssen der Arbeitsgruppe abzuweichen, hat sie den Arbeitsauftrag an die Arbeitsgruppe zurückzugeben.

Autonomie stärker verankern

Eines der Kernziele der Dienstgeberseite bei der Änderung der Wahlordnung war die Steigerung der Akzeptanz der Kommissionsarbeit u. a. durch eine Neugewichtung der Stimmen nach der Zahl der Mitarbeitenden bei der Wahl der Dienstgebervertreter in den Regionen.

Seit 2020 haben die wahlberechtigten Rechtsträger bei bis zu 1000 Mitarbeitende eine Stimme. Bei Rechtsträgern mit mehr als 1000 Mitarbeitenden erhöht sich die Stimmzahl für je angefangene weitere 1000 Mitarbeitende um eine Stimme, bis zu höchstens 3 Stimmen je Rechtsträger. Damit wurde ein Anfang gemacht.

Das Kernziel dieser Amtsperiode war eine größere Selbständigkeit der beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission. Nach der Änderung der AK-Ordnung legt der Leitungsausschuss die Richtlinien für die Führung der laufenden Geschäfte fest und übt – übertragen vom DCV-Vorstand als Anstellungsträger – die Fach- und Dienstaufsicht für die hauptamtlich Beschäftigten der jeweiligen Seite aus. Entscheidungen über die Dienstverhältnisse der Hauptamtlichen werden ebenfalls vom jeweiligen Leitungsausschuss getroffen. Die jeweiligen Geschäftsstellen führen die laufenden Geschäfte der eigenen Seite entsprechend der vom Leitungsausschuss festgelegten Richtlinien. Darüber hinaus überträgt der Vorstand des DCV die Budgetverantwortung für die relevanten AK-Teilbudgets der Arbeitsrechtlichen Kommission an die Mitglieder der Leitungsausschüsse. Das Budget soll bedarfsorientiert geplant werden, dabei sind der Finanz- und Personalvorstand, die Leitungen

der jeweiligen Geschäftsstellen sowie die Kommissionsgeschäftsführung zu beteiligen. Die Entscheidung über das Gesamtbudget der Arbeitsrechtlichen Kommission bleibt weiterhin bei der Delegiertenversammlung.

Benennungsverfahren für Gremien kodifizieren

Ein weiteres Ziel war die Prüfung und mögliche Änderung der Zugangsvoraussetzungen zur Vertreterversammlung der KZVK Köln. Dies führte zwar nicht zu einer Änderung der AK-Ordnung, wurde aber in diesem Zusammenhang diskutiert. Für die kommenden Benennungen wurde eine Vereinbarung mit dem DCV getroffen, die ein transparentes Verfahren für die Dienstgeberseite vorsieht. In einem Wahlverfahren unter Berücksichtigung der Einrichtungsfachverbände und der Ortscaritasverbände sollen durch die Dienstgeberseite Personen für fünf der sechs Sitze vorgeschlagen werden. Der Vorstand des DCV hat sich verpflichtet, diese Vorschläge, ergänzt um einen weiteren, an den VDD weiterzureichen. Da die neue Amtszeit der Vertreterversammlung 2022 beginnt, wurde durch die Mitgliederversammlung der Dienstgeberseite im Februar 2021 eine entsprechende Wahlordnung beschlossen und die Wahl durchgeführt.

Umsetzung neuer gesetzlicher Aufgaben

Für die Erstreckung von Tarifverträgen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Pflegebereich durch Rechtsverordnung sollen die Tarifvertragsparteien in einer ersten Stufe vor dem Tarifabschluss die von den Kirchen benannten Kommissionen zu dem voraussichtlichen Inhalt des Tarifvertrages anhören (§ 7a Abs. 1a AEntG). Für den Antrag auf eine Allgemeinverbindlicherklärung ist in einer zweiten Stufe nach Abschluss des Tarifvertrages eine Zustimmung der von den Kirchen benannten Kommissionen erforderlich.

Die Delegiertenversammlung 2020 hat deshalb den Aufgabenkatalog der Kommission entsprechend erweitert. Für diese Beschlüsse ist eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich. Zudem wurde klargestellt, dass innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission die Bundeskommission für Beratungen und Beschlussfassungen zuständig ist.

Nicht zu vergessen, wurde coronabedingt die Amtszeit um ein Jahr verlängert. Bereits vollzogene Wahlhandlungen verloren ihre Gültigkeit und das Wahlverfahren wurde 2021 neu gestartet.

„Aus Dienstgebersicht konnten wichtige Etappenziele erreicht und Weichen für weitere Entwicklungen gestellt werden. Die größere Selbstständigkeit der beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission war und ist ein zentrales Anliegen.

Mit einer Erweiterung des Vorschlagsrechts für die Wahl der Dienstgebervertreter in die Bundeskommission wurde dem großen Interesse an einem Engagement in der Arbeitsrechtlichen Kommission Rechnung getragen.

Mit der Übertragung der Dienstaufsicht und der Übertragung der Budgetverantwortung für die relevanten AK-Teilbudgets wurden wichtige erste Schritte gegangen. Diese Änderungen sind aus Dienstgebersicht als Erfolg zu werten.“

Werner Negwer, stellvertretender Sprecher, Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der AK Caritas

Wahl und Aufbau der Dienstgeberseite

Mitgliederversammlung

wählt aus ihrer Mitte

Leitungsausschuss

7 Vertreter, min. 4 Mitglieder aus der BK

Bundeskommission

28 Vertreter + Ausgleichssitze bei Gewerkschaftsbeteiligung

- 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

Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Tarifpolitik gestalten – Rechtssicherheit gewährleisten

Herzstück der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist und bleibt die Tarifpolitik und das Tarifrecht für die Einrichtungen und Dienste der Caritas und ihrer Beschäftigten. Die Dienstgeberseite steht dafür, 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. Das Spektrum der Dienstgeberseite bezieht sich insbesondere auch darauf, externe Einflussfaktoren zu beobachten und deren Wirkungen auf die AVR abzuschätzen. Es muss gelingen, die aktuelle europäische und höchstrichterliche (Arbeits-)Rechtsprechung sowie die aktuelle Gesetzgebung zeitnah in den AVR umzusetzen.

Ergebnisse in der Amtsperiode 2017 bis 2021

Fachkräftemangel zeigt sich in Tarifsteigerungen

In dieser Amtsperiode ist es zwar weiterhin gelungen, Tarifabschlüsse ohne Rückwirkung der Beschlüsse zu realisieren, aber der zunehmende Fachkräftemangel bzw. der Wandel in der Sozialwirtschaft hin zu einem Angebotsmarkt zeigt seine Wirkung. Konnte die Tarifrunde 2017 noch den moderaten Kurs der Tarifsteigerungen der letzten Jahre fortsetzen, wurde in der aktuellen Tarifrunde 2020 doch ein deutliches Plus verzeichnet. Aufgrund des 2020 vereinbarten Mindestbetrages und den neuen Zulagen in der Pflege, die ab 2021 beschlossen wurden, liegen die Entgelterhöhungen in den AVR im Bundeswert (ohne Ärzte) in einer Spanne zwischen gut 11 Prozent und fast 17 Prozent gegenüber dem Start in diese Amtsperiode 2017.

Einen Niveauvergleich der Entgelte muss die Caritas nicht scheuen: Die AVR sind und bleiben ein attraktiver Tarif. Jedoch drängt sich immer stärker die Frage auf, ob die Tarifstrukturen der AVR angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte dauerhaft konkurrenzfähig gehalten werden können. Dabei spielt insbesondere eine Rolle, inwiefern die AVR nicht nur im Gesamtdurchschnitt gut sind, sondern beispielsweise. Besonderheiten einzelner Hilfebereiche oder auch neue Berufsbilder abbilden.

Neue Regelung zur Vergütung im Rettungsdienst

Durch das 2014 in Kraft getretene Notfallsanitätergesetz (NotSanG) wurde der neue Beruf des Notfallsanitäters als Ausbildungsberuf mit dreijähriger Ausbildungsdauer geregelt und eingeführt. Dieser hat die bis dahin übliche zweijährige Ausbildung zum Rettungsassistenten abgelöst. Für die Absolventen dieser neuen Ausbildung mussten in den AVR entsprechende Regelungen eingeführt werden, die dem neuen Anforderungsprofil des Berufes gerecht werden. Im Oktober 2017 wurde nach intensiven Verhandlungen der Beschluss gefasst, der die Vergütung im Rettungsdienst insgesamt neu regelt. Die bisherige Anlage 2b AVR wurde durch eine neue Anlage 2e AVR ersetzt.

Erweiterung des Geltungsbereichs der Regelung für Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen

Die Erweiterung des Geltungsbereichs der Anlage 21a AVR wurde 2018 nach langen und intensiven Verhandlungen und einem Vermittlungsverfahren mit Wirkung zum 01.01.2018 beschlossen. Dadurch werden nun auch Pflegelehrkräfte ohne pädagogische Zusatzqualifikation sowie sonstige Lehrkräfte, die nicht in den Anwendungsbereich der Anlage 21 AVR (Besondere Regelungen für Lehrkräfte) fallen, wie z. B. Lehrkräfte an Schulen für Physiotherapie oder Logopädie von der Anlage 21a AVR erfasst. Somit werden nun alle ab dem 01.08.2007 eingestellten Lehrkräfte im Geltungsbereich der AVR entweder nach Anlage 21 AVR oder Anlage 21a AVR und somit analog zu den landesrechtlichen Regelungen vergütet. Durch den Beschluss wurde auch die im TV-L beschlossene, schrittweise Einführung einer Stufe 6 im Anwendungsbereich der Anlage 21a AVR ab Januar 2018 umgesetzt.

Tarifrunde 2018/2019 – Umfangreiches Tarifpaket sichert gute Arbeitsbedingungen

Im Juni 2018 einigte sich die Bundeskommission auf einen Tarifabschluss, der für die Beschäftigten der Caritas durchschnittlich 7,5 Prozent mehr Lohn bis ins Jahr 2020 bedeutete. Dabei wurden für die einzelnen Berufsgruppen unterschiedliche prozentuale Erhöhungen und Erhöhungszeitpunkte vereinbart. Als soziale Komponente erhielten Mitarbeitende, die in niedrigeren Gehaltsstufen eingruppiert sind, im Jahr 2018 eine Einmalzahlung. Daneben wurde u. a. die Regelung für Alltagsbegleiter (Anlage 22 AVR) grundlegend überarbeitet und konkretisiert.

Die gefundene Einigung sorgt für weiterhin gute Arbeitsbedingungen in der Caritas und unterstützt die Einrichtungen und Dienste somit im zunehmenden Wettbewerb um Arbeitskräfte. Die Einigung war bis zuletzt fraglich, da die Mitarbeiterseite an ihrer Forderung festhielt, Gehälter der Hilfskräfte in der Altenpflege überproportional zu erhöhen. Letztlich einigte man sich als Kompromiss bezüglich dieser Gehälter darauf, dass diese sich zusätzlich um rund ein Prozent erhöhten.

Die Zukunftsfähigkeit der AVR als Tarifwerk im Blick habend vereinbarten die Seiten als Bestandteil der Tarifeinigung, dass eine nächste allgemeine Tarifrunde erst nach Beschlussfassung zur dringend notwendigen Anlage-2-Reform stattfinden werde. Ausgenommen wurden hiervon die nächsten Verhandlungen zur Anlage 30 AVR.

Einführung einer Regelung zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern

Im Juni 2018 hat die Bundeskommission mit der Einführung einer Regelung zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern (§ 24 AT AVR) die Möglichkeit einer gesetzlichen Öffnungsklausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) genutzt. Diese ermöglicht es, die Höchstdauer zur Arbeitnehmerüberlassung abweichend zu regeln, mithin zu verlängern und eine entsprechende tarifliche Regelung zu fassen. Demnach dürfen Mitarbeitende an Einrichtungen und Dienste der Caritas bis zu fünf Jahre, auch von Einrichtungen, die die AVR nicht anwenden, überlassen werden. Damit bleiben längerfristige Modelle der Arbeitnehmerüberlassung, die nach kircheneigenen Regelungen grundsätzlich einer gesonderten Zustimmung nach MAVO bedürfen, möglich.

Neufassung der Beendigungstatbestände im Allgemeinen Teil

Mit der 2018 erfolgten Neufassung der Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 18 AT AVR) wurde das dienstgeberseitige Ziel erreicht, die höchstrichterliche Rechtsprechung zu berücksichtigen und insbesondere bei rückwirkenden Rentenbescheiden entstehenden Anwendungsprobleme zu entschärfen. Durch die weitere Neufassung der sonstigen Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 19 AT AVR) werden nun auch mögliche, von der sozialgesetzlich vorgesehenen jahrgangsweisen Anhebung der Regelaltersgrenze abweichende Bestimmungen insbesondere in ärztlichen Versorgungswerken Rechnung getragen. Sie berücksichtigt zudem die verbesserte Möglichkeit des Bezugs von Teilrenten sowie des einvernehmlichen Hinausschiebens des Vertragsendes bei Erreichen der Regelaltersgrenze.

Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

Im Juni 2018 stellte die Bundeskommission fest, dass die beschlossene Pflichtversicherung nach der VersO B der Anlage 8 AVR für neue Mitarbeitende bei den als Versicherungsträger

genannten Pensionskassen Pensionskasse der Caritas VVaG und Kölner Pensionskasse VVaG nicht mehr abgeschlossen werden kann. Hierzu wurde eine Übergangsregelung beschlossen und der Auswahlprozess für einen neuen Partner für neu zu begründende Zusatzversicherungen in die Wege geleitet. Mit dem Beschluss der neuen VersO C der Anlage 8 AVR und der Auswahl des neuen Partners wurde für die neuen Mitarbeiter diese Lücke der Versicherbarkeit wieder geschlossen. Die bisherige VersO B der Anlage 8 AVR gilt seitdem nur noch für bis zu ihrem Aussetzen bei den beiden Pensionskassen bereits begründete Versicherungsverhältnisse.

Nachweis der Ausschlussfrist als wesentlicher Vertragsbedingung

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus Oktober 2019 hat zur Folge, dass Dienstgeber die Ausschlussfrist nach § 23 AT AVR als wesentliche Vertragsbedingung ihren Mitarbeitenden gesondert nachweisen müssen, um eventuelle Schadensersatzansprüche des Mitarbeitenden nach dem Nachweisgesetz zu verhindern. Diese Nachweispflicht betrifft sowohl bestehende als auch künftige Dienstverhältnisse. Die Mitglieder und Einrichtungen wurden bei der Umsetzung des Urteils durch die Geschäftsstelle mit Informationsschreiben und Mustern unterstützt. In einem weiteren Schritt hat die Geschäftsstelle im Hinblick auf die auf Grund von EU-Recht notwendige Überarbeitung des Nachweisgesetzes eine Stellungnahme in den politischen Prozess eingebracht, die das Ziel verfolgt, dass für kirchliche Arbeitsrechtsregelwerke – gerade auch in Bezug auf einen Nachweis der Ausschlussfrist – dieselben Erleichterungen des Nachweisgesetzes gelten wie für Tarifverträge.

Tarifrunde Ärzte 2019/20

Eine Besonderheit der Tarifrunde für die Ärzte 2019 war, dass diese erstmals auch von Vertretern des Marburger Bundes mitgestaltet wurde. Nach äußerst langwierigen Verhandlungen konnte die erzielte Einigung allerdings bedingt durch die Corona-Pandemie erst im Juni 2020 beschlossen werden. Der Dienstgeberseite gelang es, in für die Krankenhäuser wirtschaft-

„Die Corona-Pandemie hat auch die Arbeitswelt als integralem Bestandteil der Gesellschaft ordentlich durchgeschüttelt. So wurde bspw. auch im Bereich der Caritas mit einem Schlag das Thema Kurzarbeit bedeutend. Gerade in der Frühphase der Pandemie 2020 hat uns unsere Geschäftsstelle dabei mit Praxisleitfäden unterstützt, die zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Instrumente und Leitplanken zu nutzen, die gesetzlich und tariflich möglich waren, um die durch die Corona-Pandemie entstandenen wirtschaftlichen Schieflagen abzufedern. Unsere Geschäftsstelle hat uns hier zeitnah und aktuell über das ganze Themenspektrum, das der Gesetzgeber im Zuge der Corona-Pandemie aufgespannt hat, Informationen an die Hand gegeben.“

Daniela Cunningham-Ristow, Referentin für Arbeitsrecht, Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg, Mitglied der Regionalkommission Baden-Württemberg und der Bundeskommission

lich schwierigen Zeiten einen Tarifabschluss zu erzielen, der die Attraktivität der Arbeitsbedingungen sichert, ohne die wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser weiter zu verschärfen. In diesem Zusammenhang ist eine Regelung des Tarifabschlusses wichtig, die die strukturellen Besonderheiten von Krankenhäusern im Bereich der Caritas berücksichtigt. So konnte gegenüber der Mitarbeiterseite erreicht werden, dass eine Sonderregelung für kleine Fachabteilungen eingeführt wird, nach der es möglich ist, auf Grundlage einer Dienstvereinbarung die Zahl der Bereitschaftsdienste auf bis zu sieben zu erweitern.

Neben Entgeltsteigerungen um 6,64 Prozent und einer Einmalzahlung in Höhe von 700 Euro im Jahr 2021 enthält der Tarifabschluss vor allem organisatorische Elemente wie Regelungen zur Arbeitszeitdokumentation, zum Abstand von Schichtdiensten sowie zur Begrenzung von Bereitschaftsdiensten. Bedingt durch passgenaue Sonderregelungen – wie der genannten für kleine Fachabteilungen – konnte mit dem Tarifabschluss die Wettbewerbsposition der Caritas-Krankenhäuser gesichert werden.

Neue Regelung für Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben

Die besonderen Regelungen für Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben (Anlage 20 AVR) regeln grundsätzlich die Möglichkeit, abweichend von den AVR Tarifverträge anzuwenden, die mit einer dem DGB angehörenden Gewerkschaft abgeschlossen wurden. Im Juni 2020 hat die Bundeskommission diese Regelung ergänzt.

Diese ermöglicht es Regionalkommissionen für Tätigkeitsfelder von Inklusionsbetrieben, in denen Tarifverträge nicht (mehr) bestehen, dass abweichend von den AVR als Mindestinhalt auch branchenübliche, regional geltende Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen zu Grunde gelegt werden können.

Die neue Regelung leistet für Inklusionsbetriebe mit Tätigkeitsfeldern ohne einschlägige tarifvertragliche Regelungen einen wichtigen Beitrag zu deren dauerhafter Existenzsicherung. So sind diese darauf angewiesen, dass die Personalkosten das branchenübliche Niveau nicht übersteigen und Produkte und Dienstleistungen zu konkurrenzfähigen Preisen angeboten werden können.

„Wir haben ein umfangreiches Tarifpaket geschnürt und können damit zufrieden sein. Mit dem Abschluss bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Caritas weiterhin sehr gute Arbeitsbedingungen. Den Einrichtungen und Diensten verschafft das einen Vorteil im zunehmend harten Wettbewerb um Arbeitskräfte.“

Norbert Altmann, Sprecher der Dienstgeberseite, zum Tarifabschluss am 14.06.2018

Teilneufassung der Regelung zu den Ausschlussfristen (§ 23 AT AVR)

Nach langwierigen Verhandlungen hat die Bundeskommission im Juni 2020 zudem die Regelung zu den Ausschlussfristen in § 23 AT AVR an die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung angepasst. Mit dem Beschluss, der auf Initiative der Dienstgeberseite erfolgte, wurde § 23 Abs. 1 Satz 2 AT AVR, der die Ansprüche benennt, die vom Geltungsbereich der Ausschlussfrist ausgenommen sind, den Maßgaben der Rechtsprechung folgend abgeändert und erweitert. Diese Ausschlussfrist gilt demnach nicht für die Haftung wegen Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Mitarbeiters, die Kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind.

Dem Beschluss gingen zähe Gespräche und ein von der Dienstgeberseite angestoßenes Vermittlungsverfahren voraus, in dem aus Dienstgebersicht zutreffend festgestellt wurde, dass die Herstellung von Rechtssicherheit im Falle einer von beiden Seiten der AK gewollten AVR-Regelung einem üblichen und redlichen Geschäftsgebaren entspreche. Damit wurde der Ansicht eine Absage erteilt, die (Wieder-)Herstellung der Rechtssicherheit von Normen an Einigungen in anderen tariflichen Forderungen zu knüpfen. Der dienstgeberseitige Formulierungsvorschlag fand in der Folge die Zustimmung der Bundeskommission.

Tarifrunde 2020/2021 – Abschluss sichert in Zeiten der Corona-Pandemie gute Arbeitsbedingungen

Die Verhandlungen zur Tarifrunde 2020/2021 standen ganz unter dem Eindruck der Corona-Pandemie. Erstmals musste die Verhandlungsgruppe in der Folge ein Tarifergebnis via Videokonferenzen erzielen. Die Forderungen und Positionierungen der beiden Seiten waren zu Beginn der Verhandlungen überaus verschieden. Die Dienstgeberseite hat in diese Tarifrunde einen umfangreichen Forderungskatalog eingebracht, der von dem Gedanken getragen war, die Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich der AVR für die Zukunft zu rüsten, indem bestehende Strukturen vereinheitlicht, attraktive Elemente bewahrt und gestärkt und Regelungen für Dienstgeber wie Mitarbeitende händelbar werden. So wurde beispielsweise eine grundlegende Überarbeitung der Regelungen zum Erholungsurlaub angestrebt, die eine konsequente Trennung für den gesetzlichen und für den weitergehenden tariflichen Erholungsurlaub als Ziel hatte. Durch eine Vereinheitlichung von bestehenden und neuen Zulagen im gesamten Pflegebereich sollte die Attraktivität der Vergütung in diesen Bereichen deutlich sichtbar werden.

Die durch die Corona-Pandemie bestimmten Verhältnisse führten mit dazu, dass die Dienstgeberseite ihre Forderungen in der Tarifrunde zu großen Teilen nicht durchsetzen konnte. Die vom Gesetzgeber beschlossene Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von Corona-Bonuszahlungen ergab, dass vor dem Erzielen einer Gesamteinigung als erster Baustein der Tarifrunde eine Corona-Einmalzahlung für das Gros der Mitarbeitenden beschlossen wurde. Eine Gesamteinigung wurde erst zwei Monate später im Februar 2021 erzielt. Im Lichte der Corona-Pandemie betrachtet war die Einigung lösungsorientiert. Sie schaffte durch Entgeltvereinbarungen bis in das Jahr 2022, die für die Mitarbeitenden Entgeltsteigerungen um mindestens 3,2 Prozent bedeuten, und durch die Verlängerung von befristeten Regelungen in den AVR, beispielsweise zur Vergütung von Mitarbeitenden in Fahrdiensten, bis in das Jahr 2023 Planungssicherheiten. Für die Mitarbei-

tenden im Bereich der Altenhilfe und im Pflegedienst bedeutete der Tarifabschluss auf Grund neuer und erhöhter Zulagen sogar Entgeltsteigerungen von teilweise mehr als zehn Prozent innerhalb der nächsten zwei Jahre. Damit ist gerade auch die Attraktivität dieses Bereichs bei der Caritas weiter gestärkt worden. Die Dienstgeberseite wird ihre in dieser Tarifrunde nicht erreichten Ziele zu einer umfassenden Reform der AVR weiterverfolgen.

Was bleibt – Ausblick auf die kommende Amtsperiode

Auch in der nächsten Amtsperiode steht die AK vor großen Aufgaben. Die Dienstgeberseite wird sich weiter intensiv dafür einsetzen, dass der Anlage 2-Reformprozess mit dem Ziel vorangetrieben wird, dass die Regelungen in den AVR durch Vereinheitlichung und Weiterentwicklung praxistauglicher und verständlicher werden. So kann sichergestellt werden, dass die Arbeitsbedingungen in den AVR attraktiv bleiben bzw. in ihrer Attraktivität noch gesteigert werden. Vor diesem Hintergrund wird sich die Dienstgeberseite u. a. dafür stark machen, dass die unterschiedlichen Regelungen zur Arbeitszeit vereinheitlicht und die Regelungen zum Erholungsurlaub im Lichte der Rechtsprechung aktualisiert und fortentwickelt werden.

Gremienübergreifende Arbeit in der Zentral-KODA und im ARA

Auch in dieser Amtsperiode wurden die in der Zentral-KODA bzw. im ARA vertretenen Mandatsträger der Dienstgeberseite bei ihrer Arbeit durch die Geschäftsstelle unterstützt. Aufgrund einer Vereinbarung mit dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) umfasste die Beratung die gesamte Dienstgeberseite der Zentral-KODA bestehend aus den Vertretern der Dienstgeberseite der AK wie auch der verfassten Kirche.

Umsetzung der Präventionsordnung in die Arbeitsrechtsregelungen

Einen Schwerpunkt der Arbeit bildete von Oktober 2019 bis Dezember 2020 die Befassung mit der Thematik Regelungen zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt. Nach Vorarbeiten in einem Ausschuss des ARA verfolgten der ARA und die Zentral-KODA das Ziel, einen Rahmenempfehlungsbeschluss für die AK und die Regional-KODAen zu entwerfen bzw. zu beschließen, der die arbeitsvertraglich relevanten Regelungsbestandteile der zum 01.01.2020 in Kraft getretenen zwei Ordnungen der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention bzw. zum Umgang mit sexuellem Missbrauch wiedergeben und konkretisieren sollte. Der Rahmenempfehlungsbeschluss scheiterte in der finalen Abstimmung auf Ebene der Zentral-KODA im Dezember 2020 knapp. Die Verankerung der genannten Regelungsbestandteile in den AVR ist seitdem ein vorrangiges Anliegen der Dienstgeberseite, das mit Nachdruck verfolgt wird.

Sachgrundlose Befristung eingeschränkt! oder?

Schon in der Arbeitsrechtlichen Kommission war das Thema der sachgrundlosen Befristung und deren Beschränkung langjähriges Thema. Beschlossen wurde die von der Mitarbeiterseite im Anschluss an entsprechende Forderungen von ver.di im Rahmen der TVöD-Tarifrunden geforderte Einschränkung des Instruments indes nie. Seit 2016 wurde die sachgrundlose Befristung dann aber auf der Ebene der Zentral-KODA zunächst in den ARA und sodann in die Zentrale Kommission eingebracht, die nach der gelten-

den Zentral-KODA-Ordnung die ausdrückliche Kompetenz zur unmittelbaren und alle sonstigen (katholischen) kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verdrängenden Regelung zum Themenbereich der sachgrundlosen Befristung hat. Letztendlich hat der Vermittlungsausschuss Ende 2019 eine ersetzende Entscheidung getroffen, die nunmehr eine Maximaldauer von 14 Monaten bei einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieses Zeitraums vorsieht.

Diese ersetzende Entscheidung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass ein von der Dienstgeberseite der Zentral-KODA eingeleitetes Verfahren vor der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit die Zuständigkeit der Zentral-KODA für das Thema feststellt. Dieses Verfahren ist noch nicht rechtskräftig und einer die Zuständigkeit bejahenden Entscheidung des Interdiözesanen KAG in Köln derzeit (Stand 05.07.2021) nach Einlegung der Revision durch die Dienstgeberseite beim KAGH noch anhängig und damit noch nicht entschieden.

Sollte der KAGH die Zuständigkeit der Zentral-KODA für die Materie nicht verneinen, tritt der Beschluss in Kraft. Die sachgrundlose Befristung von Dienstverhältnissen wäre damit unmittelbar und ohne weiteren Beschluss der AK eingeschränkt.

Ordnungsrecht

Mit dem VDD wurden seitens des ARA mehrere Arbeitsgruppen zur Frage der Aufstellung bzw. Novellierung von Ordnungen gebildet, deren Ergebnisse sich derzeit jeweils in der Schlussphase befinden.

„Nach einem langen Weg haben Vorstand und Aufsichtsrat der Stiftung Liebenau entschieden, ihre Tochter Liebenau Leben im Alter in den Dritten Weg zu überführen. Dies bedeutete, die bisherigen tariflichen Regelungen der Altenhilfe anzupassen und die Anpassung finanziell noch machbar zu gestalten. Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite hat uns hier zielgenau beraten, gemeinsam mit uns Lösungsvorschläge erarbeitet und zudem unser Anliegen der Dienstgeberseite und der Regionalkommission Baden-Württemberg vermittelt. Das war für uns sehr wertvoll.“

Prälat Michael H. F. Brock, Mitglied des Vorstandes, Stiftung Liebenau

Die Amtsperiode aus Sicht der Regionen

Regionalkommission Baden-Württemberg – Vergütung und Arbeitsbedingungen in ärztlichen und pflegerischen Berufen im Fokus

Diese Amtsperiode der Regionalkommission Baden-Württemberg war geprägt von der Diskussion über die Vergütungen und Arbeitsbedingungen in den ärztlichen und pflegerischen Berufen. Dies korrespondiert auch mit der dynamischen Veränderung der Rahmenbedingungen in den Bereichen Krankenhaus und Altenhilfe.

So war in dieser Amtszeit erstmals ein Vertreter des Marburger Bundes in der Regionalkommission vertreten und das Ausgleichsmandat auf Dienstgeberseite mit einem Vertreter der Krankenhäuser besetzt. Für beide Berufsgruppen wurden deutliche Vergütungserhöhungen und Verbesserungen im Bereich der Arbeitszeit umgesetzt, was teilweise durch verbesserte Refinanzierungsbedingungen für die Dienstgeber erleichtert wurde. Festzustellen bleibt auch, dass sich in allen Bereichen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ein zunehmender Mangel an Fachkräften bemerkbar macht. Hierfür müssen, sowohl was die Frage der Vergütungen wie auch der Arbeitsbedingungen angeht, zeitgemäße Lösungen gefunden werden. Vor diesem Hintergrund wurde unter Beteiligung von Vertretern der Regionalkommission Baden-Württemberg das Bündnis für Tariftreue weiterentwickelt und befassten sich Dienstgeber und Dienstnehmer der Regionalkommission Baden-Württemberg und der Arbeitsgemeinschaften der diözesanen Mitarbeitervertretungen in einem Ausschuss mit dem Thema attraktive Arbeitsbedingungen.

Gleichwohl ist es auch in dieser Amtszeit nicht gelungen, die Komplexität der AVR zu reduzieren und die guten Gesamtvergütungen, die die AVR für Mitarbeitende ermöglichen, in Vergütungsstrukturen zu überführen, die auch die Personalrekrutierung nach außen wirksam unterstützen. Dies ist jedoch nicht das Einzige, um im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende bestehen zu können. Auch die Fokussierung auf den „TVöD als Leittarif“ muss für die Zukunft für einzelne Hilfefelder überdacht werden.

Jörg Allgayer

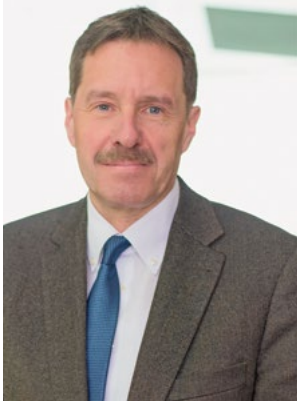
Regionalkommission Bayern – Ausbildung in den sozialen Berufen im Fokus

Inhaltliche Schwerpunkte der regionalen Arbeit lagen im Bereich der Ausbildung in den sozialen Berufen. Die Frage der Regelung der Ausbildung der Heilerziehungspfleger wurde mit Blick auf die in Bayern bestehenden staatlichen Ausbildungsordnungen und die Anstellungspraxis der Einrichtungen intensiv diskutiert und über die gesamte Amtsperiode beraten. Eine Regelungsnotwendigkeit wurde dabei von der Dienstgeberseite mit Blick auf bestehende Teilzeitdienstverhältnisse für diese Ausbildungsgruppe nicht gesehen. Zum Ende der Amtszeit nahm die Regionalkommission Bayern die Ausbildung im Bereich der Erzieher in den Blick, die in Reaktion auf den Fachkräftemangel regionalen Veränderungen unterworfen ist.

Im März 2019 hatte die Regionalkommission Bayern die Möglichkeit des Austausches über die Entwicklung im verfasst-kirchlichen Bereich mit dem damaligen Generalvikar des Erzbistums München und Freising Dr. Beer. Schwerpunkt waren die nach wie vor in der öffentlichen Diskussion stehenden Loyalitätsobliegenheiten und deren Neubestimmung, thematisiert wurden aber auch aktuelle Fragen der Regelungen der Bayern-KODA zu einem Kinderbetreuungszuschuss.

Die Dienstgeberseite hat in der Amtsperiode erhebliche Veränderungen zu verzeichnen. Sie hat als bisher einzige Kommission nach der Beendigung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) während der Amtsperiode eine Reduzierung um ein Ausgleichsmandat zu organisieren und zu verkraften. Durch Wechsel der beruflichen Tätigkeit und Ruhestand kam es zudem zu mehr als zehn Veränderungen. Mit Lioba Ziegele und William Wohlleib schieden durch beruflichen Wechsel und Ruhestand zwei langjährige und die Dienstgeberseite Bayerns auch auf der Bundesebene prägend vertretene Mitglieder aus. Die Dienstgeberseite hat insbesondere diesen beiden sehr herzlich für ihre Arbeit gedankt.

Stefan Schmidberger



Regionalkommission Mitte – in guter Verhandlungsatmosphäre wichtige Ziele erreicht

Die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit in der Regionalkommission Mitte konnte auch in dieser Amtsperiode fortgesetzt werden. Das gemeinsame Verständnis für den immer anspruchsvoller werdenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal sowie für den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit unserer Einrichtungen und Dienste hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Beschlüsse der Bundeskommission, insbesondere zu Tarifrunden in der Regionalkommission Mitte 1:1 und ohne Verzögerung umgesetzt wurden.

Ein wichtiges Thema, das es in diesem Zusammenhang unbedingt zu beachten und zu bearbeiten gilt, bleibt die Refinanzierung seitens der Kostenträger. Gemeinsam mit der Mitarbeiterseite wurde ein Positionspapier erarbeitet, in dem der Bundeskommission empfohlen wird, sich politisch dafür einzusetzen, dass die angespannte Arbeitsmarktlage bei der Refinanzierung entsprechend Berücksichtigung findet.

Auf Betreiben der Dienstgeberseite der Regionalkommission Mitte hin konnte mit Unterstützung der Mitarbeiterseite zudem erreicht werden, dass die Bundeskommission den Regionalkommissionen die Möglichkeit eröffnet hat, für Inklusionsbetriebe zu regeln, dass diese in den Dienstverträgen auch dann von den AVR Abweichendes vereinbaren dürfen, wenn diese in Bereichen tätig sind, für die es keine tarifvertraglichen Regelungen gibt, die mit einer dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörigen Gewerkschaft abgeschlossen worden sind.

Auf regionale Fragestellungen angemessene Antworten zu finden, ist und bleibt ein wichtiges Ziel – auch in der nächsten Amtsperiode. Intensive Bemühungen in dieser Hinsicht sind notwendig, um den Bestand unserer Einrichtungen und Dienste dauerhaft zu sichern.

Matthias Färber

Regionalkommission Nord – intensive Verhandlungen mit tragbaren Ergebnissen

Auch in dieser Amtsperiode hatte die Regionalkommission Nord die komplexe Aufgabe zu bewältigen, Tarifsteigerungen vor dem Hintergrund einer weiterhin schwierigen Marktsituation zu verhandeln. Diese Aufgabe konnte nach häufig langen und intensiven Verhandlungen in einer für die Einrichtungen und Dienste überwiegend akzeptablen Weise gelöst werden: Dabei musste stets die herausfordernde Refinanzierungssituation im Blick behalten werden. So wurde – beispielsweise im Hinblick auf die Tarifrunde 2018/2019 – eine Lösung erarbeitet, bei der die von der Bundeskommission vorgegebenen Erhöhungsschritte geringfügig modifiziert wurden, so dass sie mit Blick auf die Refinanzierungssituation in der Regionalkommission Nord angepasst wurden. Durch Kompensationen wurde dabei sichergestellt, dass die Tabellenwerte nach den AVR nach der Tarifrunde gehalten werden und so die Arbeitsbedingungen auch im Norden gleichermaßen attraktiv und wettbewerbsfähig bleiben.

In anderen Tarifrunden wurde das Ergebnis der Bundesebene mit Hinweis auf die dort schon schwierige Kompromissfindung nach der Prüfung der Realisierbarkeit in der Regionalkommission Nord 1:1 übernommen (Tarifrunde „Ärzte“, Tarifrunde 2020/2021). Ein Beleg dafür, dass die Regionalkommission Nord sich mit den in dieser Amtsperiode erzielten Verhandlungsergebnissen auf dem richtigen Weg befindet, ist u. a. die in den vergangenen Jahren stetig abnehmende Zahl an Unterkommissionsanträgen nach § 14 AK-Ordnung.

Eine Aufgabe für die nächste Amtsperiode bleibt es, den in dieser Amtsperiode intensiver beschrittenen Weg eines kooperativen und sachorientierten Zusammenwirkens der beiden Seiten der Regionalkommission weiterzugehen. Die Dienstgeberseite hat Vorschläge gemacht, wie die Regionalkommission die ihr zur Verfügung stehenden Gestaltungs- und Handlungsoptionen künftig optimal ausschöpfen kann. Diese Punkte gilt es, in der nächsten Amtsperiode weiterzuverfolgen. Ebenso bleibt es eine Aufgabe, weiter an einem gemeinsamen Verständnis der Marktsituation in der Region Nord und deren Bedeutung für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten. So könnte es gelingen, dass in der Regionalkommission Nord künftig passgenaue, regionalspezifische Lösungen ohne große Verzögerung erzielt werden.

Werner Negwer

Regionalkommission Nordrhein-Westfalen – Ausbildung und Fachkräfte im Fokus

Die Regionalkommission NRW war in dieser Amtsperiode neben den üblichen Themen der Vergütungsrunden mit regionalen Fragen der Ausbildung sowie der zunehmend kritischen Lage der Konkurrenzsituation am engen Arbeitsmarkt der Fachkräfte im Erziehungs- und im Pflegebereich befasst. Die bereits bestehenden Regelungen für die praxisintegrierte Ausbildung der Heilerziehungspfleger wurde nach der Überführung der regionalen Regelung dieser Ausbildungsform für Erzieher in die Bundesregelung in Abschnitt G der Anlage 7 AVR weitergeführt und in der Höhe der Ausbildungsvergütung im letzten Schritt in 2021 an die Vergütung der Pflegeausbildung angeglichen.

Fragen der Ausbildung standen zunehmend auf der Tagesordnung. In NRW werden, wie in anderen Bundesländern auch, spezifische Ideen zu Berufsfach- und Fachschulausbildungen entwickelt, mit denen auf den Personalmangel reagiert und die Erfüllung von Ansprüchen beispielsweise von Eltern auf Kindertagesstättenplätze abgesichert werden soll. Solche landesspezifischen Ausbildungsordnungen werden in Zukunft eine Herausforderung für die Regionalkommissionen sein. In einem Ausschuss wurde in Reaktion auf in NRW zunehmende Praktiken von Personal(ab)werbeprämien und Antrittsboni darüber beraten, wie generell die Attraktivität der Pflegeberufe in den AVR erhöht werden kann.

Naturgemäß hat wegen des in NRW höheren Anteils an katholischen Krankenhäusern die Ärztetarifrunde 2019/2020 einen höheren Diskussionsbedarf begründet. Der auf der Bundesebene nach langer Verhandlung erzielte Kompromiss vollzieht zwar den Tarifvertrag zwischen Marburger Bund und VKA in den wesentlichen Strukturelementen nach und die längere Verhandlung wurde durch Einmalzahlungen und Zusammenfassung von Erhöhungsschritten berücksichtigt. Vor allem wurde aber die Berücksichtigung der kleineren Häuser, die häufiger von katholischen Trägern betrieben werden, in NRW begrüßt. Dies ist ein kleiner Schritt zu deren Unterstützung im laufenden, gerade NRW stark betreffenden Strukturwandel im Krankenhauswesen. Für NRW bleiben die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern im Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel, guter Versorgung und notwendiger Wirtschaftlichkeit eine besondere Herausforderung.

Norbert Altmann

Regionalkommission Ost – wegweisende Weiterentwicklung erreicht!

Die Regionalkommission Ost war auch in der vergangenen Amtsperiode geprägt von der schwierigen Situation, einerseits dem verständlichen Willen der Mitarbeiterseite nach einer Angleichung der Entgelte an das Bundesniveau zu begegnen, anderseits der regional und in den Dienstbereichen differenzierten, teilweise sehr herausfordernden Finanzierungssituation gerecht zu werden. Die Dienstgeberseite hat daher intensiv an der Frage gearbeitet, unter welchen Rahmenbedingungen eine schrittweise Annäherung an den Bundesmittelwert erfolgen könnte. Als wichtigstes Merkmal für eine gute Chance der Refinanzierung wurde dabei die langfristige Planbarkeit identifiziert.

In zwei wesentlichen Eckpunktebeschlüssen in 2017 und 2019 hat die Regionalkommission Ost in der Folge dann – 2017 noch mit Hilfe des Vermittlungsausschusses, 2019 in harten, aber guten Verhandlungen – wegweisende Weiterentwicklungen beschlossen, die eine Tabellensteigerung jeweils zum 1. Januar eines Jahres mit einem Vorlauf von mindestens sechs Monaten vorsehen und eine Angleichung der Tabellen bis spätestens 2026 vorzeichnen. Parallel wurden auch wesentliche andere Entgeltbestandteile entweder schon auf den Bundesmittelwert erhöht oder ein solcher Fahrplan beschlossen. Auch für die Arbeitszeit – angefangen mit einer Vereinheitlichung in der besonderen Situation in Berlin – sind entsprechende Eckbeschlüsse gefasst.

Im Rückblick auf die Amtsperiode ist es der Regionalkommission insgesamt gelungen, aus eigener Kraft vorausschauende Beschlüsse zu fassen und die deutlichen und schmerzhaften Mehrkosten aus der Angleichung und den hohen Tarifabschlüssen durch eine Übernahmeautomatik mit Vorlauf verkraftbarer für die Träger und Einrichtungen zu machen.

Martin Wessels

Betriebliche Altersvorsorge

Mehrbelastungen begrenzen – Zukunftsfähigkeit sichern

Heute die Zukunft planen: Die Altersvorsorge sollte sich aus drei Bausteinen zusammensetzen: gesetzliche Rente, betriebliche Altersvorsorge und private Vorsorge. Einrichtungen und Dienste der Caritas steuern für ihre Mitarbeitenden den Baustein der betrieblichen Altersvorsorge bei. Diese ist seit jeher eine der tragenden Säulen bei der Versorgung der Mitarbeitenden in den Caritas-Einrichtungen. Die Stärkung dieser kapitalgedeckten Altersvorsorge bleibt weiter notwendig. Eine zukunftsfähige betriebliche Altersversorgung benötigt aber auch eine ausreichende finanzielle Stabilität. Da eine Veränderung der Niedrigzinspolitik zumindest in näherer Zukunft nicht absehbar ist, wird die Zusatzversorgung zur Wahrung stabiler Bedingungen auch weiterer Anpassungen bedürfen.

Betriebliche Altersversorgung im Lichte eines (dauerhaften) Niedrigrenditeumfelds

Herausforderndes Umfeld für die betriebliche Altersvorsorge

Seit der Finanzmarktkrise 2008/2009 steckten viele entwickelte Volkswirtschaften in einem disinflationären Umfeld fest. Um die Wirtschaft und Inflation anzukurbeln, haben die Zentralbanken verstärkt geldpolitische Maßnahmen ergriffen. Vor allem in Europa und Japan ist sogar eine Entwicklung hin zu negativen Anleiherenditen zu beobachten. In Japan begann das Niedrigzinsumfeld Ende der 90er Jahre und blieb bis heute erhalten.

In der Eurozone sieht es inzwischen sehr ähnlich aus. Noch vor weniger als 30 Jahren lagen die Realzinsen bei bis zu sieben Prozent, in der Finanzkrise waren es immerhin noch 4,5 Prozent. Doch seit 2016 gilt auch für den Euroraum: Nach Abzug der Inflation sind die zehnjährigen Renditen negativ – inzwischen sogar nominal.

Aus historischer Sicht könnte das Niedrigzinsumfeld, welches auch auf die erzielbaren Renditen anderer Anlageformen abstrahlt, langanhaltend sein. Langfristige Struktureffekte wie die demografische Entwicklung wirken auf eine dauerhafte Zementierung der Zinsen auf niedrigem Niveau. Ob und inwieweit die Corona-Krise ein deflationäres Umfeld auch auf längere Sicht noch verstärkt, bleibt abzuwarten. Es gibt aber durchaus Aspekte, die noch stärker als zuvor in Richtung dauerhaft niedriger Zinsen wirken: die Tragfähigkeit der höheren Schulden in Teilen des Unternehmenssektors und bei den Staaten. Mit einer wachsenden Akzeptanz der „noch unkonventionellen“ Geldpolitik bis hin zu einer Monetisierung von Staatsschulden dürfte zu konstatieren sein, dass (nicht nur die) Europäische Zentralbank auf ihren expansiven Kurs wohl auf Jahre festgelegt sein dürfte.

Implikationen für die Dienstgeberseite

In einem solchen Umfeld ist und bleibt die zukunftsorientierte, tragfähige Ausgestaltung einer betrieblichen Altersversorgung im Kontext der AVR für alle Akteure eine besondere Herausforderung. In dieser Amtsperiode haben der Ausschuss Altersversorgung, insbesondere aber die dienstgeberseitige Arbeitsgruppe sowie die Beteiligtenvertreter der KZVK hierfür (erste) zentrale Weichenstellungen vorgenommen.

Bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse (Versorgungsordnung A der Anlage 8 AVR) wirkten die Dienstgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Zuge der Deckungslücken entscheidend bei der Gestaltung eines neuen Finanzierungssystems – u. a. Stichwort Angleichungsbetrag – im ressourcenintensiven, strategischen Projekt „Finanzierungssystem“ der KZVK mit. Niedrigzinsen und die demografische Entwicklung hatten Rückstellungen und eine Neubewertung der Verpflichtungen erforderlich gemacht. Hinzu kam als weiterer Auslöser ein richtungsweisendes BGH-Urteil, das die KZVK veranlasst hat, Sanierungsgelder zurückzuzahlen. Parallel wurde im Projekt „Satzungsnovellierung“ in einer Vielzahl von Arbeitstreffen erfolgreich auf eine verbesserte Legitimation der Beteiligten auf Caritasseite – insbesondere der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission – in den Gremien der KZVK hingewirkt.

Bei der Pensionskasse der Caritas VVaG und ihrer Schwesterkasse, der Kölner Pensionskasse VVaG, gingen die Auswirkungen des Niedrigrenditeumfelds noch deutlich weiter. Aufgrund des seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) verfügten Verbots des Neugeschäftes (sog. Run-Off) und der damit notwendig gewordenen Aussetzung der Versorgungsordnung B in Anlage 8 AVR musste den Beschäftigten rückwirkend ab dem Jahr 2019 eine betriebliche Zusatzversorgung mit einem neuen strategischen Partner gewährleistet werden.

KZVK: Neues Finanzierungssystem

Das unter wesentlicher Beteiligung der Dienstgeberseite der AK erarbeitete neue Finanzierungssystem sieht im Kern die Zusammenlegung der beiden bisherigen Abrechnungsverbände der Pflichtversicherung zu einem gemeinsamen, offenen Verband vor, um gerade im Hinblick auf das Niedrigzinsumfeld mehr Flexibilität und Renditeorientierung im Asset-Mix der Kapitalanlage nutzen zu können. Gleichzeitig sollen die beiden Kapitaldeckungsgrade der beiden bisherigen Verbände angeglichen werden. Die Umsetzung erfolgt über einen sog. Angleichungsbetrag, der sich über eine Übergangsfrist von sieben Jahren auf rund 1,2 Milliarden Euro addiert. Der Angleichungsbeitrag wird in sieben gleich hohen Jahresraten erhoben, erstmals im November 2020. Die Dienstgeber zahlen diese Summe von jährlich rund 196 Millionen Euro inklusive Tilgung. Im Gegenzug soll der Beitragssatz für die Pflichtversicherung bei rund 6 Prozent für diese sieben Jahre stabil bleiben. Nach Ende der Angleichungszahlungen soll dann ab 2027 ein einheitlicher Satz von – nach heutiger Rechnung – 6,6 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhoben werden.

Darüber hinaus geht es um eine nachhaltige Reduktion der seit 2002 aufgelaufenen Finanzierungslücke von rund 7,5 Mrd. Euro, die ursächlich auf die Rückzahlung der 2015 für unwirksam erklärten Sonderbeiträge, ein anfänglich unterschätzter Rückstellungsbedarf im Zuge der Umstellung auf das Kapitaldeckungsverfahren sowie die Auswirkungen der zunehmenden Niedrigzinsproblematik zurückgehen. Ausgedrückt in einer bilanziellen Bewertungskennziffer zeigt sich dies in einem Kapitaldeckungsgrad in den Jahren 2017/2018 von jeweils rund 72 Prozent. Zum Bilanzstichtag 2020 liegt dieser Wert nun bei knapp 78 Prozent. Als Zielgröße sollen die langfristigen Zahlungsverpflichtungen mit einem Zielwert von rund 90 Prozent durch den Kapitalanlagenbestand bedeckt werden – auf eine vollständige Ausfinanzierung wird verzichtet.

Einen entscheidenden Beitrag zur Zielerreichung hat also die Kapitalanlage zu leisten, deren Bewirtschaftung künftig über ein sog. Asset Liability-Matching-Portfolio und ein Renditeportfolio erfolgt. Ersteres ALM-Portfolio zielt auf die Erfüllung der versicherungsseitigen Zahlungsverpflichtungen ab, letzteres auf die langfristige Erfüllung der Ertragsziele. Bei einem Leistungsversprechen mit einer derzeit garantierten Verzinsung von 3,25 Prozent stellt dies gerade auch angesichts des Niedrigrenditeumfelds ein überaus ambitioniertes Unterfangen dar und die grob kalkulierten rund 3,5 Prozent Renditeziel lassen sich nur durch einen Asset-Mix mit einem hohen Anteil von Realwerten (Aktien, Immobilien, Infrastruktur und Private Equity) erreichen.

Intensive Diskussionen um die Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Altersvorsorge.

„Sollen die Beiträge nicht steigen und die Finanzierung der KZVK Köln auch weiterhin gesichert bleiben, muss das Leistungsrecht modifiziert werden. Das Minimum ist die Anpassung des Garantiezinses auf die aktuelle gesetzliche Höchstgrenze. Sachgerechter wäre eine zumindest langfristige neue Basierung auf neue Systeme beispielsweise der reinen Beitragszusage in Form des Sozialpartnermodells nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Dieses muss vom Gesetzgeber aber auch für kirchlich getragene Kommissionslösungen im Dritten Weg geöffnet werden.“

Norbert Altmann, Sprecher der Dienstgeberseite, Mitglied der Vertreterversammlung der KZVK

Sowohl Leistungsversprechen als auch die Frage der Beteiligung der Dienstnehmer an den Beitragszahlungen dürften gerade auch angesichts der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die erzielbaren Renditen – trotz Kopplung an den ATV-K bis 2026 – zwingend in der kommenden Amtsperiode im Blickfeld der Dienstgeberseite bleiben (müssen).

KZVK: Satzungsnovellierung

Zeitgleich mit dem Projekt zur Neuordnung der Finanzierung wurde das Projekt „ProSa“ ins Leben gerufen, das die 2017 gerade neu etablierte Gremienstruktur in der Aufgabenwahrnehmung auch an die neue Finanzierungsstruktur anpassen sollte. Die Vertreter der Dienstgeberseite haben sich auch in diesen Prozess intensiv eingebracht. Einerseits waren die Entscheidungsaufgaben zwischen Vertreterversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand der KZVK sowie der Verbandsaufsicht beim VDD im Sinne einer größeren Verantwortung der KZVK selbst neu zu justieren. Andererseits wurde der bereits mit der Neuordnung der Gremien der KZVK begonnene Weg zur Vermeidung von internen Doppelaufgaben weiter konsequent beschritten.

Die Dienstgeberseite hat auch darauf hingewirkt, dass die Satzungsstrukturen der KZVK auch künftig für andere Beschlüsse zur Zusatzversorgung offen bleiben können – gerade vor dem Hintergrund, dass sich insbesondere das in der Satzung bestimmte Leistungsrecht am ATV-K des öffentlichen Dienstes ausrichtet. Dabei wurden nachdrücklich die Entscheidungskompetenzen der Arbeitsrechtlichen Kommission auch gegenüber dem Tarifwerk des öffentlichen Dienstes hinterlegt. Tendenzen, Entscheidungen der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes im ATV-K in der Satzung bereits umsetzen zu wollen, ohne dass hierüber in den Gremien der KZVK und insbesondere deren Vertreterversammlung beraten wurde, kamen für die Dienstgebervertreter nicht in Betracht. Sie haben auch in ihrer Funktion als Beteiligtenvertreter betont, dass die Formulierung der Bedingungen der Zusatzversorgung in der Caritas wie auch der verfassten Kirche Angelegenheit der KODAen als arbeitsrechtliche Regelungssetzer im Dritten Weg ist.

In diesem Zusammenhang wurde auch diskutiert, wie die Benennungen der Beteiligtenvertreter aus dem Bereich der unternehmerischen und verbandlichen Caritas erfolgen könnte. Nach einem Vorschlag der Dienstgebervertreter, dies ggf. auf der Ebene der KZVK durch eine Urwahl zu organisieren, erfolgte in Kontakten mit dem Vorstand des DCV, der nach der Satzung der KZVK auch weiterhin zuständig ist für die Vorschläge an den VDD, ein Austausch über den richtigen Ort und das geeignete Verfahren der Willensbildung. Hierzu wurde ein Verfahren vereinbart, das nach Vorschlägen aus der gesamten Caritas eine Wahl von fünf der sechs Vorschlägen für die Beteiligtenvertreter in der Vertreterversammlung der KZVK durch die Mitgliederversammlung der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission vorsieht und eine angemessene Vertretung aller Bereiche erreichen soll. Diese Wahl wurde erstmals im Februar 2021 durchgeführt. Die Vor-

schläge wurden wie vereinbart vom Vorstand des DCV um einen weiteren Vorschlag ergänzt an den VDD zur Benennung der Mitglieder der Vertreterversammlung für deren 2022 beginnende zweite Amtsperiode geleitet.

Aussetzen der VersO B – Sanierung Pensionskasse der Caritas VVaG (PKC)

Die BaFin hat der in wirtschaftliche Schieflage geratenen Pensionskasse der Caritas VVaG im Mai 2018 den Abschluss neuer Versicherungsverträge untersagt und in Anwendung der Satzungsbestimmungen diese aufgefordert, im Zuge der notwendigen Sanierung zum Ausgleich der Deckungslücke Eingriffe in das Beitrags-Leistungsgefüge vorzunehmen. In Anwendung ihrer Satzungsbestimmungen und enger aufsichtsrechtlicher Abstimmung wurden die Renten und Anwartschaften der bestehenden Versicherungsverhältnisse gekürzt. Die Herabsetzung im sog. Past Service der betrieblichen Altersvorsorge induziert mit der Sekundärhaftung der Dienstgeber deren Leistungspflicht zur Zahlung von Ausgleichsrenten.

Betroffen sind Rechtsträger, deren betriebliche Altersvorsorge nicht bei einer kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse erfolgt, sondern bei der Pensionskasse nach Versorgungsordnung B (VersO B) der Anlage 8 AVR.

Auf Basis dienstgeberseitiger Vorbereitungen in der Arbeitsgruppe begann im Herbst 2018 der Ausschuss Altersversorgung der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission mit der Suche nach einem neuen Partner für diesen Bereich der betrieblichen Altersversorgung, nachdem die VersO B entsprechend ausgesetzt wurde.

Neue VersO C – Auswahl eines neuen strategischen Partners

Im Rahmen einer Ausschreibung wurde auf Basis eines umfangreichen und detaillierten Fragenkataloges, der die im Vorfeld als wesentlich identifizierten Auswahlkriterien adressierte – insb. wirtschaftliche Stabilität und Risikotragfähigkeit des Partners, aber auch die operative Exzellenz der Leistungsprozesse und die Qualität des Leitungsportfolios und nicht zuletzt der strategische Fit des Anbieters zur Caritas –, die Informationen aus den beantworteten Questionnaires dem Kriterien-Set, nach Relevanz und Bedeutung gewichtet, ausgewertet. Plausibilisiert durch umfangreiche Analysen auch in Form von Benchmarkings mit Ratings und Rankings der Auswahlkandidaten wurde darauf aufbauend eine Vorauswahl (Short List) von drei Versicherungsunternehmen getroffen, mit denen in intensiven Due Diligence-Workshops die finalen Auswahlgespräche geführt wurden. Die Wahl fiel auf die R+V Lebensversicherung AG aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Zugleich beschloss im Juli 2019 die Bundeskommission eine neue Versorgungsordnung C der Anlage 8 AVR. Sie gilt nur für die Mitarbeitenden dieser Rechtsträger, die seit 1. Januar 2019 neu eingestellt worden sind.

Die betriebliche Altersversorgung findet nun nicht mehr auf dem Wege über eine Pensionskasse, sondern in Form der Direktversicherung statt. Grundlagen sind die Versorgungsordnung C der Anlage 8 AVR und die ergänzende Rahmenvereinbarung zwischen der R+V Versicherung und dem Deutschen Caritasverband als Rechtsträger der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Für die bereits zuvor begründeten Beschäftigungsverhältnisse wird die Altersversorgung wie bisher bei der Pensionskasse der Caritas VVaG nach VersO B der Anlage 8 AVR fortgesetzt.

Ein Blick nach vorn

Es ist einiges in die Wege geleitet worden, jedoch noch nicht genug, um die betriebliche Altersversorgung auf sichere Beine zu stellen. Sie bleibt eine der Hauptaufgaben der nächsten Jahre. Nicht nur, weil eine Veränderung der Niedrigzinspolitik in näherer Zukunft nicht absehbar ist. Zu nennen sind insbesondere die allgemeinen Herausforderungen, die bei einigen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung schon zu einer Änderung des Leistungsrechts geführt haben.

Prozess und Methodik strategische Partnerwahl bAV für VersO C

Ökonomische Analysen

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 eine caritasspezifische Befragung ins Leben gerufen, die zukünftig weitere fundierte Daten liefern wird.

Viele Faktoren bestimmen die Lohnentwicklung

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 weiter 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. die diversen Publikationen des IAB zur Vergütung von Pflegekräften.

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, führt die Dienstgeberseite seit 2015 das Caritaspanel durch, mit dem die spezifische Situation der Träger, Einrichtungen und Dienste der Caritas ermittelt wird. Die Erhebung findet seit 2016 alle zwei Jahre statt. Die aktuelle vierte Befragungsrunde wurde im vierten Quartal 2020 – also mitten in der Corona-Pandemie – durchgeführt. Dies hat die Möglichkeit eröffnet, Sonderfragen im Zusammenhang mit der Pandemie, wie z. B. zur Kurzarbeit oder zum mobilen Arbeiten zu berücksichtigen.

Caritas – mit der gesamtwirtschaftlichen Tarifentwicklung mitgehalten

Die tarifliche Vergütung im Bereich der AVR ist im Laufe der letzten Jahre deutlich 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 Grafik auf der rechten Seite 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 2020 um gut 28 Prozent gestiegen (siehe rote Linie).

- Die Vergütungen im Bereich der AVR haben somit doppelt so stark zugelegt wie die Verbraucherpreise (siehe grüne Linie), die im gleichen Zeitraum um knapp 14 Prozent gestiegen sind. Dies liegt jedoch nicht an überproportionalen Entgelterhöhungen, sondern an der niedrigen Inflationsrate. Das bedeutet: Die realen Einkommen sind gestiegen, so dass die nach AVR vergüteten Beschäftigten nicht nur nominell mehr Geld in der Tasche haben, sondern sich tatsächlich auch „mehr“ kaufen können.

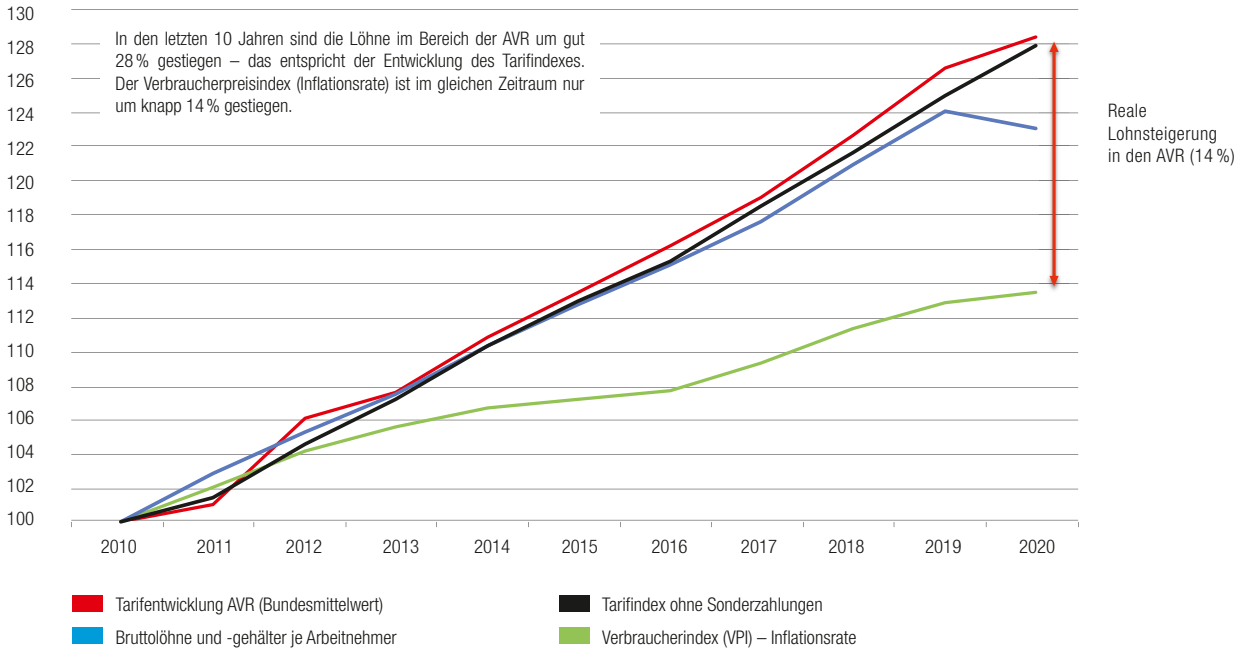
- Der vom statistischen Bundesamt im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ermittelte Anstieg der Bruttolöhne und -gehälter (ohne marginal Beschäftigte, d. h. ohne Minijobs und Ein-Euro-Jobs) lag zwischen 2010 bis 2020 bei 23 Prozent (siehe blaue Linie), der Tarifindex des statistischen Bundesamtes ist zwischen 2010 und 2020 um fast 28 Prozent (siehe schwarze Linie) 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 2021 beschlossenen neuen Zulagen für Beschäftigte in den Pflegeberufen, die sowohl im Krankenhaus als auch im Bereich der Altenhilfe zu zusätzlichen Steigerungen von durchschnittlich rund 5 Prozent geführt haben.

Mit dem aktuellen Tarifabschluss, der zu unterschiedlichen Steigerungsraten in den verschiedenen Anlagen der AVR führt, setzt sich ein Trend fort, der bereits in der Tarifrunde 2018 begonnen hat. Seither unterscheiden sich die Tarifsteigerungen in den Anlagen der AVR nicht nur für den Bereich Ärztinnen und Ärzte (Anlage 30), für die es schon seit 2010 eigene Tarifrunden gibt.

Tarifentwicklung im Bereich der AVR sowie Entwicklung der Bruttolöhne und Gehälter je Arbeitnehmer, Entwicklung des Tarifindexes und des Verbraucherpreisindexes (VPI) (2010 = 100)



In der Abbildung ist die Entwicklung der Bundesmittelwerte aufgrund linearer Tarifsteigerungen im Bereich der AVR (ohne Ärzte) im Vergleich zu anderen volkswirtschaftlichen und statistischen Daten dargestellt. Nicht abgebildet sind die Tarifentwicklungen in der Berufsgruppe der Ärzte sowie zusätzliche Tarifsteigerungen weiterer Beschäftigtengruppen. In den einzelnen Regionen wurden die von der Bundeskommission beschlossenen Erhöhungsschritte teilweise zu anderen Zeitpunkten umgesetzt.

Caritaspanel: Wertvolle Erkenntnisse für die Tarifgestaltung

Seit 2015 baut die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine umfassende Datenbasis mit Informationen über die Rechtsträger der Caritas mit ihren Einrichtungen und Diensten auf. Vorbild ist das IAB-Betriebspanel, in dem seit über 20 Jahren regelmäßig die Wirtschaftsdaten von 16.000 Betrieben verschiedener Branchen erhoben und ein Gesamtbild der Unternehmenslandschaft in Deutschland erstellt wird. Mitten in die Corona-Pandemie 2020 ist die vierte Befragungsrunde gefallen.

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.

Die Ergebnisse des Caritaspanels unterstützen bei der tariflichen Gestaltung und bei der Beantwortung beschäftigungspolitischer Fragen. Wichtige Ergebnisse des Caritaspanels werden seit 2018 als caritaspanelReport der Geschäftsstelle online veröffentlicht und in Pressegesprächen kommuniziert.

FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG

Wirtschaft

Lohnplus für Pflegekräfte auf der Kippe

Mit einem Tarifzwang will die Regierung die Gehälter erhöhen. Doch ausgerechnet die Wohlfahrtsverbände spielen nicht mit. Und es gibt ein verfassungsrechtliches Problem.

dc. BERLIN, 27. März. Die Regierungskoalition aus Union und SPD will mit ihrer „Konzertierten Aktion Pflege" die Qualität und das Angebot der Altenhilfe verbessern. Dazu zählt für sie die Durchsetzung eines zwingenden Tarifvertrags, der Pflegekräften höhere Gehälter bringen soll. Doch gerade dieses vielbeachtete Vorhaben steht nun auf der Kippe – die Regierung hat sich in unerwartete Schwierigkeiten manövriert: Die Wohlfahrtsverbände, die eigentlich lohnpolitisch eine Schlüsselrolle übernehmen sollten, finden nicht zusammen. Und obendrein legt nun ein neuer Rechtsgutachten dar, dass der gesamte Ansatz der Regierung verfassungswidrig ist; er würde die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie verletzen.

Um einen Tarifvertrag – wie geplant – branchenweit für allgemeinverbindlich zu erklären, müsse dieser schon zuvor eine „überwiegende Bedeutung" in der Branche haben, stellte der frühere Bundesverfassungsrichter Udo Di Fabio, Autor des Gutachtens, am Mittwoch klar. „Der Tarifvertrag einer Minderheit kann nicht durch Erklärung des Arbeitsministers oder der Regierung allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Branche vorgeschrieben werden." Auftraggeber ist einer von zwei bestehenden Arbeitgeberverbänden, die private Pflegeanbieter vertreten: der BPA-Arbeitgeberverband, dessen Präsident der frühere Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle (FDP) ist. Er drohte, das Vorgehen der Regierung notfalls mit einer Verfassungsklage zu stoppen.

Private Pflegeunternehmen beschäftigen zwar gut die Hälfte der 600 000 Altenpflegekräfte. Sie sollen nach dem Willen der Regierung und der Gewerkschaft Verdi aber nicht an den Verhandlungen über den geplanten zwingenden Tarifvertrag teilnehmen. Stattdessen ist beabsichtigt, dass die Wohlfahrtsverbände – also Arbeiterwohlfahrt, Rotes Kreuz und Paritätischer Wohlfahrtsverband – einen gemeinsamen Arbeitgeberverband gründen und dann mit Verdi den neuen Tarifvertrag aushandeln. Dieser würde zunächst nur für den Wohlfahrtsbereich gelten, dann aber – so der Plan – nach den Regeln des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von der Regierung allgemeinverbindlich für alle privaten und auch kirchlichen Anbieter festgeschrieben. Im Bereich der Wohlfahrtsverbände arbeiten laut Regierung 20 Prozent der Pflegekräfte. Ihr künftiger Tarifvertrag würde den übrigen 80 Prozent durch eine Rechtsverordnung der Regierung vorgeschrieben. Von einer „überwiegenden Bedeutung" kann damit aber Di Fabio zufolge keine Rede sein.

Was Altenpfleger verdienen

	niedrigstes Entgelt	höchstes Entgelt
Caritas	2590	3390
Kommunale Anbieter	2710	3390
Diakonie	2550	3370
Private Anbieter	2400	3250
Arbeiterwohlfahrt, DRK, Paritätischer Verband	2260	3240

Quellen: Caritas, Porta Alma F.A.Z.-Grafik Brocker

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.

GENERALISTIK | Lohnentwicklung

Entgelte in der Altenpflege holen auf

Der Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit erlaubt einen Vergleich der Vergütung von Berufsgruppen. Er zeigt, dass die Löhne in der Altenpflege 2019 gegenüber den Vorjahren deutlich stärker gestiegen sind als in der gesamten Wirtschaft. Es gibt aber große regionale Unterschiede in der Vergütung.

Text **Norbert Altmann, Elke Gundel**

Zuckerwerte kann man vergleichen – Löhne auch.

Bild: DCV/JuliaSteinbrecht

Verdienen Sie als Altenpfleger(in) oder Helfer(in) mehr als 3032 Euro (2146 Euro) brutto im Monat? Dann liegt Ihr Entgelt über dem Median Ihrer Berufsgruppe in Deutschland. Laut den aktuellen Ergebnissen des Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit hatte im Jahr 2019 die Hälfte der Altenpfleger(innen) und Helfer(innen) einen höheren und die andere Hälfte einen niedrigeren Betrag auf der Gehaltsabrechnung stehen.

Basis für den Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit[1] sind die Meldedaten der Sozialversicherung, also sämtliche sozialversicherungspflichtigen Entgelte, die ein Vollzeitbeschäftigter in einem bestimmten Kalenderjahr erhalten hat. Dies beinhaltet daher auch Zulagen, Einmalzahlungen sowie Zuschläge, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Der Entgeltatlas eignet sich deshalb für Vergütungsvergleiche zwischen verschiedenen Berufen sowie für den Vergleich der Vergütung einer bestimmten Berufsgruppe in verschiedenen Regionen. Für den Bereich der Altenhilfe („Berufe in der Altenpflege ohne Spezialisierung") können aus dem Entgeltatlas die Vergütungen für examinierte Fachkräfte („fachlich ausgerichtete Tätigkeiten") und für Helfer(innen) („Helfer-/Anlerntätigkeiten") entnommen werden.[2]

„5,39 Prozent Steigerung des Medianentgelts in der Altenhilfe"

Altenhilfe holt Jahr für Jahr auf

Die neuen Zahlen des Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die Steigerungsraten der Medianentgelte von 2018 auf 2019 in der Altenhilfe durchgehend deutlich höher ausgefallen sind als bei allen im Entgeltatlas erfassten Beschäftigten. Dies gilt auch, wenn man die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder „Helfer(in)" und „Fachkraft" betrachtet. Damit hat sich die dynamische Entwicklung der Entgelte in der Altenhilfe insgesamt fortgesetzt. Der Abstand der Entgelte zwischen Caritas und anderen Arbeitgebern nimmt damit weiterhin etwas ab.

Im Folgenden (s. Abb. 1) werden die prozentualen Steigerungen von 2018 auf 2019 im Vergleich dargestellt:

Das Medianentgelt für Fachkräfte und Helfer(innen) aus allen Bereichen ist lediglich um 2,88 (3,32) Prozent gestiegen, wohingegen Fachkräfte und Helfer(innen) in der Altenhilfe von einer Steigerung um 5,39 (5,14) Prozent profitieren. Über alle Branchen ist das Medianentgelt sogar nur um 2,94 Prozent gestiegen. Noch deutlicher fallen die Unterschiede in Ostdeutschland aus, wo auch die Steigerungsraten insgesamt deutlich höher liegen. Die Steigerung für Helfer(innen) in der Altenhilfe in Ostdeutschland fällt mit 6,18 Prozent sogar stärker aus als die Steigerung des Pflegemindestlohns im Osten

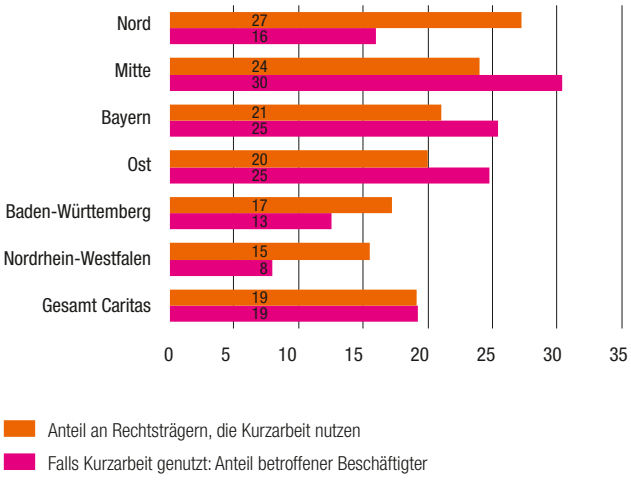
18 neue caritas 21/2020

Caritaspanel 2020: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe der Caritas

Der Schwerpunkt des gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Caritaspanels 2020 lag folgerichtig auf den vielseitigen Effekten der bestimmenden Corona-Pandemie. Mehr als ein Jahr nach Ausbruch der Virusvariante können nun entscheidende Veränderungen von Prozessen und Strukturen in Einrichtungen der Caritas mittels empirischer Daten nachgezeichnet werden. Exemplarisch soll hier auf das Thema Kurzarbeit eingegangen werden, da es hierzu auf Bundesebene ein von der Mitarbeiterseite iniziiertes Vermittlungsverfahren gibt, das sich derzeit in der zweiten Stufe befindet.

Die personalpolitische Maßnahme der Kurzarbeit wurde im Bereich der Caritas in geringem Umfang eingesetzt. Insgesamt befanden sich lediglich 4 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit, jedoch gab es deutliche regionale Unterschiede.

Aufkommen von Kurzarbeit
Anteile nach Regionalkommissionen in %



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

Norbert Altmann
Sprecher der Dienstgeberseite

Dr. Christopher Bangert
Leiter des Referats Sozialwirtschaft des DCV

Prof. Dr. Lutz Bellmann
Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Dr. Rainer Brockhoff
Diözesancaritasdirektor, Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Prof. Dr. Georg Cremer
Ehem. Generalsekretär des DCV, apl. Professor für Volkswirtschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Elke Gundel
Geschäftsführerin, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite

Prof. Dr. Georg Hellmann
Ehem. Präsident der Akkon-Hochschule für Humanwissenschaften Berlin

Prof. Dr. Günter Thiele
Professor für Betriebswirtschaft und Gesundheitsmanagement an der Akkon-Hochschule für Humanwissenschaften Berlin

Digitalisierung

Digitale Transformation – Agieren in Spannungsfeldern

Die digitale Transformation ist in vollem Gange, die Wirtschafts- und Arbeitswelt im Umbruch. Ein Megatrend, der weder vor der Caritas noch ihren Einrichtungen und Diensten halt macht. Die Chancen für Einrichtungen wie auch Beschäftigte, die sich dadurch bieten, gilt es zu nutzen. Die Einrichtungen sollen immer flexibler agieren. Immer mehr werden ein Rundum-Service, individualisierte Angebote oder mehr Geschwindigkeit erwartet. Dienstgeber und Mitarbeitende sitzen hier in einem Boot. Dies bedeutet aber auch, den entsprechenden digitalisierungsfreundlichen Rechtsrahmen hierfür zu schaffen. Politik muss dafür einen klugen Rahmen für die Gestaltung flexibler Tarife setzen. Denn: Innovation benötigt Freiraum.

Digitale Transformation – mehr als Arbeiten 4.0

Arbeitswelt im Wandel – Implikationen auf die AVR

„Arbeiten 4.0 – Arbeitswelt im Wandel“, so lautete die Überschrift im Tätigkeitsbericht der vorangegangenen Amtsperiode. Verbunden wurde sie mit der Erkenntnis, dass im Zuge des seitens BMAS angestoßenen Dialogprozesses inkl. Veröffentlichung der Ergebnisse im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ auch „die Diskussion über die Digitalisierung der Arbeitswelt in der Caritas an Dynamik gewonnen hat“. Darüber hinaus wurde sie mit der Einschätzung verknüpft, dass „die Digitalisierung alte Strukturen aufbrechen und in einzelnen Bereichen auch zu Umbrüchen führen wird.“

Angesichts dieser Überzeugung, die auch für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft immer mehr an Relevanz gewinnt, hat die Dienstgeberseite in dieser Amtsperiode diesem Dialogprozess eine Reihe ganz wesentlicher Impulse verliehen.

In einer Vielzahl von Studien und Publikationen, in allgemeinen Rundschreiben und spezifischen Newslettern aber auch bei einer Reihe von Vorträgen auf Veranstaltungen wurden die Auswirkungen der Digitalen Transformation analysiert und die resultierenden Handlungsfelder für Einrichtungen und Träger der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, aber auch für die Akteure im verbandlichen Prozess der Caritas – insbesondere auch auf die Arbeitsrechtliche Kommission selbst – beleuchtet. Die Überprüfung des Anpassungsbedarfs und die Identifikation wesentlicher Ansatzpunkte für die zukunftsfähige Weiterentwicklung der AVR standen dabei im Mittelpunkt.

Was die Dienstgeberseite leitet

Die Dienstgeberseite vertritt die Einschätzung, dass bei der Entwicklung von belastbaren, zukunftsfähigen Regelungen zu den Arbeitsbedingungen eine Engführung der Analyse auf ausschließlich arbeits- und tarifrechtliche Aspekte der Komplexität und den Interdependenzen des digitalen Wandels in den Arbeitsbeziehungen 4.0 nicht gerecht werden kann. Die Dienstgeberseite formulierte in der zurückliegenden Amtsperiode deshalb folgenden eigenen Anspruch:

„Bei der Entwicklung zukunftsfähiger Arbeits- und Vertragsrichtlinien für den Dritten Weg bedarf es aufgrund der Vielzahl an Wechselwirkungen einer fundierten Analyse nicht nur von tariflichen, sondern selbstverständlich auch von unternehmens- bzw. personalwirtschaftlichen Dimensionen des digitalen Wandels. Jeweils allein, insbesondere aber in ihrer Interdependenz besitzen sie eine erhebliche Relevanz für die Ausgestaltung einer zukunftsfähigen AVR. Wir sind deshalb davon überzeugt, dass nur über gesamthafte Analysen sich auch passgenaue, praxisrelevante Lösungen aus der AK heraus entwickeln lassen.“

„Digitalisierung stellt Forderungen an die AVR“

Interview mit Vinzenz du Bellier, Caritasdirektor, Caritasverband für die Diözese Speyer, und Thomas Schwarz, Mitglied des Vorstands, Caritasverband der Erzdiözese München und Freising, über Digitalisierungsstrategien im Diskurs der Dienstgeberseite

Vinzenz du Bellier,
Caritasdirektor, Caritasverband
für die Diözese Speyer

Welche Botschaften sind für Sie beim Thema digitale Transformation wichtig?

Bei allen Besonderheiten der Sozialwirtschaft, die Digitalisierung verändert auch unser Geschäftsmodell und die Arbeitswelt in erheblicher Art und Weise. Vorausschauende Unternehmenslenker im Sozialsektor sind gut beraten, die Dynamik des Wandels nicht zu unterschätzen oder z. B. die aktuell vieldiskutierten Plattformlösungen gar als Hype abzutun. Vernetzungskompetenz wird zum Schlüsselfaktor. Aber das ist ja nur eine der vielen Facetten im digitalen Wandel.

Macht man zwecks dessen Gestaltung bzw. zumindest zur Beurteilung der Auswirkungen auf den eigenen Verantwortungsbereich eine kritische Bestandsaufnahme auf verbandlicher diözesaner Ebene der Caritas, aber auch bei Trägern und in Einrichtungen selbst, dann sind doch aus eigener Erfahrung teilweise erhebliche strategische Lücken zu identifizieren – gerade auf der elementaren Prozess- und IT-Infrastrukturseite.

Jetzt kann ich nur für den DiCV Speyer sprechen, diese haben wir im Rahmen einer Digitalstrategie adressiert. Und das ist Kärrnerarbeit. Am Rande bemerkt: Spätestens bei den Auswirkungen der Corona-Krise wurde deutlich, dass diese aber essentiell war.

Bestandteil dieser Kärrnerarbeit sind zu allererst – und da rede ich noch gar nicht von 4.0 oder digitaler Transformation – umfangreiche, idealerweise „end to end“-Prozessanalysen. Beim Design neuer (digitaler) Abläufe bedarf es dabei nicht nur einer nachvollziehbaren Dokumentation, der Hinterlegung geeigneter Messgrößen gerade bei Schnittstellen und Übergabepunkten, oder auch der Definition stabiler Notfallprozesse etc., sondern insbesondere eine offene, kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Abläufen.

Besondere Herausforderungen bei der Umsetzung sind nach meiner Erfahrung: Das erforderliche Experten- und Spezialisten-Know-how ist in der Breite der Belegschaft entweder kaum vorhanden oder ein permanenter Engpassfaktor, der temporäre externe Zukauf von Beratern ist richtig teuer und mit permanenten Rüstkosten verknüpft. Und die eigentlich notwendige Rekrutierung von Geschäftsprozess-Analysten und/oder IT- bzw. Datenspezialisten (die Funktionen erfüllen im Grundsatz ja Daueraufgaben), ist unter Anwendung der tariflichen Rahmenbedingungen der AVR zumindest mal ambitioniert.

Thomas Schwarz,
Mitglied des Vorstands, Caritasverband
der Erzdiözese München und Freising

Was fehlt Ihrer Meinung nach den AVR?

Klare Anforderung an alle Akteure in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK), die an der Zukunftsfähigkeit der AVR mitarbeiten: Neuen Berufsbildern und Funktionen, die für diesen digitalen Wandel essentiell sind, muss über attraktive Entgeltstrukturen bzw. passgenaue Eingruppierungsmerkmale und v. a. über innovative Elemente in den Arbeitsbedingungen auch im Hinblick auf Anforderungen gerade der Gen Y, Z an eine moderne Arbeitswelt (besser) Rechnung getragen werden. Denn ansonsten hinken wir in diesem dynamischen Anpassungswettbewerb, in dem wir auch mit anderen Sektoren um dieselben Talente für den digitalen Wandel konkurrieren, zumindest auf tariflicher Ebene komplett hinterher.

Welche Handlungsfelder sehen Sie darüber hinaus für die AK?

Ein weiterer wichtiger Aspekt umfasst das Thema Weiterbildung und Qualifizierungen gerade im Hinblick auf die digitalen Fähigkeiten. Schaut man sich die Altersstruktur bei den Beschäftigten in der Caritas-Landschaft an, besteht hier besonderer Handlungsdruck. Auch hier sollte die AK zumindest flankierend einen tarifpolitischen Instrumentenbaukasten bereitstellen bzw. innovative Lösungen über Dienstvereinbarungen befördern. ■

Was braucht es für einen vorausschauenden Umgang mit technischen und sozialen Innovationen?

In dem Projekt SMiLE, welches der DiCV München und Freising mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) unter Beteiligung der katholischen Stiftungshochschule München durchgeführt hat, wird vieles wie durch ein Brennglas verdichtet: Es zeigt, wie Servicerobotik und Assistenzsysteme mit künstlicher Intelligenz nicht nur Menschen mit Einschränkungen unterstützen, sondern auch in die Arbeitsprozesse integriert werden können, aber auch welche ethischen Fragestellungen dabei immer im Blick behalten werden müssen. Neugier bei den Mitarbeitenden aber auch bei Verantwortungsträgern (auch anderer Hilfebereiche) vermischt sich mit erheblicher Skepsis und teilweise auch mit Widerstand ob der Verwendung von Ressourcen in solche Zukunftsprojekte.

Denn es wird ganz praktisch aufgezeigt, wie sich Arbeitsprozesse und -mittel technologisch rasant weiterentwickeln dürften. Gleichermaßen erwächst damit auch eine gewisse Unsicherheit – nicht nur aufgrund der notwendigen Veränderungen in der vertrauten Arbeitswelt, sondern auch im Hinblick auf die hierfür erforderlichen neuen Fähigkeiten. Denn in diesem digitalen Wandel verändern sich nicht nur die Geschäftsmodelle (Stichwort Plattformen). Es eröffnen sich neue, effiziente Formen der Zusammenarbeit,

die aber von Seiten der verantwortlichen Akteure gestaltet und gesteuert werden müssen.

Hier sehe ich besonders uns als Führungskräfte in einer vorausschauenden Verantwortung. In diesem Kontext sind nach meiner tiefen Überzeugung auch Führungsansätze weiter zu entwickeln. Und, vielleicht ein zusätzlicher Hinweis auch an die Akteure der AK, Anreizstrukturen für Führungskräfte und die Übernahme von Leadership-Verantwortung müssen attraktiv ausgestaltet sein.

Was ist für Sie in einer modernen Arbeitswelt prägend?

Eine moderne Arbeitswelt im digitalen Wandel muss vor allem geprägt sein von einem permanenten Lernen wollen (und müssen). Und sie bedeutet in meinen Augen auch die nachhaltige Entwicklung und Verankerung einer Innovationskultur in den Organisationen. Gerade hierfür war und ist diese Kooperation mit dem DLR für uns so elementar.

Im Übrigen ist mir eines ganz wichtig: Diese Bereitschaft, sich immer wieder neu zu erfinden und die Digitalisierung als Chance zu begreifen, darf in keinster Weise vor den Stabs-, Steuerungs- und Unterstützungsfunktionen in einem Verband wie unserem halt machen – im Gegenteil. Personalwirtschaftliche Prozesse seien hier nur als ein Beispiel genannt. Und wie wichtig leistungsfähige digitale Prozesse sind, haben wir alle im Zuge der COVID-19 Pandemie (Stichwort Homeoffice etc.) deutlich gesehen.

Welche Anforderungen hätten Sie noch an die Dienstgeberseite der AK im Zusammenhang mit der Digitalen Transformation?

Zu allererst möchte ich mich dafür bedanken, dass die Caritas-Dienstgeber und hoffentlich auch die gesamte AK den Einfluss der Digitalisierung auf Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten und Leistungsprozesse genauso fundiert mitdenkt wie auf das „System Arbeit“ – und diese möglichst ganzheitliche Perspektive vor allem auch so fortsetzt.

Denn ich bin zutiefst davon überzeugt, dass die Ausgestaltung einer zukunftsfähigen AVR – und dies gilt nicht nur bezogen auf die Digitalisierung – nur gelingen kann, wenn man wechselseitige Rückkopplungen tarifpolitischer Regelungen zu unternehmenspolitischen und v.a. personalwirtschaftlichen Fragestellungen vollumfänglich in Betracht zieht. Diesen Ansatz so beizubehalten, wäre eine Anforderung auch für die kommende Amtsperiode. ■

Professorin Rumps Impuls regt zur Diskussion an.

„Wir befinden uns in einer Transformation und nicht (mehr) in einem Change-Prozess. Technische Innovationen und Geschäftsmodell-/Prozessinnovationen bedürfen immer sozialer Innovationen und der sozialen Transformation."

Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Megatrends vernetzt denken

Auf Grundlage des skizzierten Anspruches wird seitens der Caritas Dienstgeber der Einfluss der Digitalisierung auf Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten und Leistungsprozesse genauso fundiert mitgedacht wie die Herausforderungen auf das „System Arbeit“. Dies erfolgt dabei in Kombination und vernetzt mit den Auswirkungen des demografischen Wandels. In diesem Zusammenhang sind gleichermaßen strategische Kompetenzlücken zu berücksichtigen wie auch strukturelle Substitutionseffekte, die sich im Verlauf des digitalen Wandels immer stärker akzentuieren werden.

Auch dem Zusammenhang zwischen diversen Leistungskonstellationen und deren Finanzierung in den jeweiligen Ausprägungen in unterschiedlichen Sparten und Organisationsformen bei teilweise divergierenden Wettbewerbsstrukturen muss Rechnung getragen werden. Und für die sog. New Work sind arbeitsvertragliche und tarifpolitische Regelungen auch im Hinblick auf Fragestellungen der Unternehmenskultur, der Ausgestaltung von Organisations- und Führungsstrukturen und Ablaufprozessen in agilen Organisationen kontinuierlich zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Neue Berufsbilder tarifpolitisch flankieren

In besonderem Maße sind personalstrategische Fragestellungen im Zusammenhang mit der Entstehung neuer Berufsbilder tarifpolitisch zu flankieren. Auch die Implikationen auf (neue) spezifische Qualifikationserfordernisse, aber auch auf grundsätzliche digitale Fähigkeiten und Kompetenzen sind zu beleuchten, um nur einige Aspekte in den Analysen der vergangenen Amtsperiode zu nennen.

Die Unterstützung der Caritas Dienstgeber bei der Entwicklung ihrer (Digital-)Strategie durch methodisch fundierte Analysen und die Aufbereitung wissenschaftlicher Hintergrundinformationen bildeten zusammen mit Erfahrungsberichten aus Transformationsprozessen anhand ausgewählter Good Practice-Beispiele zugleich ein solides Fundament, um wesentliche Eckpfeiler für eine zukunftsfähige AVR zu identifizieren. Diese tarifpolitischen Ansatzpunkte gilt es, in der bevorstehenden Amtsperiode zu konkretisieren und gemeinsam mit der Mitarbeiterseite auszugestalten. Es gilt, auch diesen Paradigmenwechsel aktiv zu begleiten und Lösungen zu entwickeln.

Was bleibt

Die Dienstgeberseite arbeitet konsequent an diesem breitgefächerten Thema und verzahnt es mit den demografischen Aspekten. Bei der Beurteilung von Auswirkungen, der Identifikation von Handlungsfeldern und v.a. der Entwicklung von Lösungsansätzen richtet sich der Blick ganz bewusst auch über die Sektorgrenzen hinaus.

Antworten auf die vielen Fragen rund um die tariflichen, aber auch die beschäftigungspolitischen Aspekte des digitalen und auch des demografischen Wandels bedürfen, neben einer Vielzahl ökonomischer Analysen und rechtlichen Einschätzungen insbesondere auch des regelmäßigen Austausches mit ausgewiesenen Experten aus der Wissenschaft, mit innovativen, umsetzungsstarken Verantwortungsträgern aus der Praxis und mit entsprechend strategischen Weitblick ausgestatteten Entscheidern und Führungspersönlichkeiten bei Verbänden, Trägern und Einrichtungen etc., dem Ort der Leistungsentstehung und der eigentlichen Transformation.

Auf dieses breite Fundament und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnern konnte bei der intensiven Vorbereitung und der Durchführung des Impulstages Digitale Transformation der Dienstgeberseite in Frankfurt am Main zurückgegriffen werden – sicherlich auch ein Erfolgsfaktor für den hohen Zuspruch der Veranstaltung und die überaus positive Resonanz.

Auch der Vernetzung mit anderen (Tarif-)Partnern und den relevanten Akteuren im politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess kommt eine immer bedeutendere Rolle zu. Erste Schritte in der zurückliegenden Amtsperiode wurden in dieser Hinsicht auch in diesem Themenfeld unternommen.

Impulstag Digitale Transformation

Über 120 Teilnehmer, ein repräsentativer Querschnitt über die verbandliche Caritas und ihre Fachverbände, aber auch aus Trägern und Einrichtungen aus nahezu sämtlichen Hilfebereichen diskutierten mit einer Vielzahl wissenschaftlicher Experten und digitalen Vordenkern intensiv über die verschiedenen Dimensionen und Auswirkungen der Digitalen Transformation in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Prof. Dr. Prof. e.h. Wilhelm Bauer, geschäftsführender Institutsleiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, betonte als eines der zentralen Handlungsfelder nachdrücklich die Entwicklung von „Future Skills“, eines breiten Mix auch an neuen (digitalen) Kompetenzen und Fähigkeiten in einer modernen Arbeitswelt im Kontext der beiden Megatrends Demografie und Digitalisierung.

Angesichts einer Vielzahl aufgezeigter Entwicklungslinien forderte er auch dringend auf, bei der Digitalisierung der Geschäftsmodelle und der dafür notwendigen IT-Infrastruktur nicht hinterherzuhinken. Gerade auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel sind innovative Lösungen und effiziente digitale Prozesse ein wirksamer Baustein.

Auch Frau Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability, unterstrich die Radikalität und Ganzheitlichkeit dieses digitalen Wandels mit einer der Kernaussagen des Impulstages der Dienstgeberseite: „Wir befinden uns in einer Transformation (und nicht (mehr) in einem Change-Prozess)“. Und als weitere, wesentliche Botschaft: „Technische Innovationen und Geschäftsmodell-/Prozessinnovationen bedürfen immer sozialer Innovationen und der sozialen Transformation (Stichwort 4.0 von Personal, Führung und Organisation etc. als 4. Dimension). Ein Leitsatz, den nicht nur die Dienstgeberseite der AK zugleich auch für die kommende Amtsperiode als Auftrag und Handlungsmotiv verstand.

Herausforderungen für Führung und Organisation

Wie sich das konkret in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft auswirkt und gestalten lässt, wurde intensiv u.a. im Panel diskutiert mit Vertreterinnen erfolgreicher Start-Ups digitaler Marktplätze, auf denen soziale Dienstleistungen angeboten werden. Diana Heinrichs, Gründerin und CEO von Lindera sowie Cornelia Röper, Geschäftsführerin Vediso e.V. und der Plattform „mitunsleben“ eröffneten tiefe Einblicke in die Implikationen der Plattformökonomie mit ihrer vielfach ganz eigenen Logik. Sie zeigten auf, welche Chancenpotentiale in der Hybridisierung der Geschäftsmodelle in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft liegen. Zugleich skizzierten sie anhand von Beispielen der „New Work“ konkrete Anforderungen an die Ausgestaltung einer modernen Arbeitswelt – auch als Aufforderung an die Vertreter der AK auf dem Panel, Herrn Thomas Rühl, Sprecher der akmas, und Werner Negwer, stellvertretender Sprecher der Dienstgeberseite.

Wie zentral die Innovationsbereitschaft und -fähigkeit nicht nur bezogen auf die Leistungsprozesse sondern auch hinsichtlich der Vernetzung mit Partnern etc. gerade in der Gesundheitswirtschaft im Zuge des digitalen Wandels sein muss, zeigte Claudia Möller, die Leiterin Forschung und Entwicklung/Innovationsmanagement der AGAPLESION gAG auf. Eine erfolgreiche Umsetzung bedarf nach ihrer Erfah-

Vertreter beider Seiten der AK stellen sich den Anforderungen der Praxis an die Ausgestaltung einer modernen Arbeitswelt.

rung zwingend einer klaren Digitalstrategie, in der sämtliche Ebenen der digitalen Transformation in ihren Auswirkungen analysiert und die Maßnahmen in den strategischen Projekten und Initiativen entlang der Handlungsfelder koordiniert und gesteuert werden. Und ganz wichtig, die Mitnahme und Motivation aller Beteiligten als elementare Daueraufgabe nicht nur für Führungskräfte verstanden wird.

Drei Sessions vertieften die Themen:

1. Am Beispiel eines vorausschauenden Umgangs mit technischen und sozialen Innovationen – dem Leuchtturm-Projekt SMILE in Kooperation des Caritasverbandes für die Erzdiözese München und Freising e.V. mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) und der katholischen Stiftungshochschule – wurden einschließlich ethisch-humaner Aspekte die Chancenpotentiale und auch die Grenzen der Robotik und Sensorik sowie der künstlichen Intelligenz in den Leistungsprozessen von Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit den anwesenden Professoren, Constanze Giese und Alin Albu-Schäffer diskutiert.

2. Anknüpfend an Elemente des Impulstages Demografie erweiterte Rudolf Kast die Perspektive auch auf den erforderlichen Wandel der Führungskultur auf sog. Digital Leadership – gerade auch im Hinblick auf Gen Y und Z, die eine neue Haltung von Führungskräften verlangen. Flexibilität und Diversität gelten als weitgehend akzeptierte Erfolgsfaktoren und sich selbst organisierende Netzwerke sind gerade in einer modernen Arbeitswelt 4.0 das ihrerseits favorisierte Zukunftsmodell.

3. Herausgefordert vom digitalen Wandel, lohnt sich für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft an dieser Stelle auch ein Blick auf „good practice“-Beispiele. Dr. Oliver Stettes, Leiter Kompetenzfeld Arbeitsmarkt und Arbeitswelt beim Institut der Deutschen Wirtschaft, (IW Köln) sowie Andre P. H. Müller, Leiter der Abteilung Lohn- und Tarifpolitik der BDA, lieferten Antworten, inwieweit personal- und tarifpolitische Ansätze anderer Branchen mögliche Lösungswege aufzeigen.

Implikationen für das Arbeitsrecht

Als abschließende Klammer ordnete Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard), Leiter des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der digitalen Welt für die Zukunft der Arbeit ein. Intensiv beleuchtet wurde das Arbeitszeitrecht, aber auch mögliche Konfliktfelder im Bereich Social Media oder dem Gesundheitsschutz sowie Entwicklungslinien im Mitarbeitervertretungsrecht wurden aufgezeigt.

Der Auftrag an die AK lautet, eine zukunftsfähige AVR zu gestalten, die passgenaue Lösungen gerade für den digitalen und demografischen Wandel beinhaltet. Ein Großteil der digitalen Herausforderungen in der Personalwirtschaft 4.0 wird aber auch aus den Einrichtungen mit Blick auf Führungs- und Managementkultur, Investitionen in bspw. technische Infrastruktur, Personalgewinnung, betriebliches Gesundheitsmanagement etc. bewältigt werden müssen.

Politische Interessen-vertretung

Dritten Weg politisch stärken – Mindeststandards mitgestalten

Ein wichtiger Baustein der Arbeit der Dienstgeberseite ist die Information und Aufklärung über die tarifpolitische Arbeit im Dritten Weg. Diese Arbeit manifestiert sich normalerweise nicht in konkreten Schlagzeilen, ist aber für die langfristige Akzeptanz absolut unverzichtbar. So hat sich die Dienstgeberseite – kaum beachtet – erneut aktiv in die Arbeit der Vierten Pflegekommission, in die Konzertierte Aktion Pflege und in einer Expertengruppe zur Definition einer staatlichen Corona-Prämie in der Altenhilfe eingebracht. Im Gegenteil hierzu stand die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission über einen Antrag für eine Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestentgelt-Tarifvertrages in der Altenpflege, der zwischen Verdi und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflege (BVAP) abgeschlossen wurde, im Fokus der Öffentlichkeit.

Gesetzgebungsprozesse aktiv begleiten

Engagiert für den Branchenmindestlohn in der Pflege

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: Erster, Zweiter und Dritter Weg kommen hier zur Anwendung. Pflegemindestlöhne wurden deshalb bis 2019 weder einem Tarifvertrag noch einer kirchlichen Arbeitsbedingung entnommen, sondern durch eine selbstständige Pflegekommission festgelegt. Bei der Besetzung der Kommission werden die organisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen der Branche im kirchlichen und nicht-kirchlichen Bereich abgebildet. Die Dienstgeberseite begrüßt diese gesetzlich, inzwischen praxiserprobte Lösung für die arbeitsrechtlichen Besonderheiten der Pflegebranche ausdrücklich.

Gute Balance der Ergebnisse der Vierten Pflegekommission

Die Befürchtungen, dass die Pflegekommission Entscheidungen zu Lasten unterrepräsentierter Mitglieder fällt, haben sich auch in dieser Besetzung nicht bestätigt. Um ein sachorientiertes Ergebnis im Konsens zu erreichen, wurden im Vorfeld und zwischen den Sitzungen Tarifdaten aufbereitet und verglichen, viele Gespräche geführt und Kompromisse ausgelotet.

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

Die Dienstgeberseite hat sich wiederum mit Umsicht und Weitsicht in die Arbeit der Vierten Pflegekommission eingebracht und die gesetzlichen Möglichkeiten weitgehend zu nutzen versucht. So wurde erstmals ein Mindestlohn für mindestens einjährig Ausgebildete und Fachkräfte in der Pflege ausgehandelt sowie die Angleichung von Ost und West in mehreren Schritten empfohlen. Des Weiteren wurde der Mindesturlaubsanspruch um sechs Tage erweitert.

Politisch fordert die Dienstgeberseite weiterhin die Kompetenzen der Pflegekommission für die Festsetzung von Arbeitsbedingungen denen der Tarifvertragsparteien nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gesetzlich gleichzustellen.

Chancen und Risiken im Blick behalten

Vor einigen Jahren entstand die Idee eines allgemeinen „Sozialtarifs“, welcher zum Kristallisationspunkt der Hoffnungen wurde. Daran lässt sich nach wie vor ablesen: Die Wohlfahrtsverbände in der Sozialwirtschaft eint der Wunsch nach einem Mittel gegen den verschärften Lohnwettbewerb. Dort, wo bereits Fakten ge-

schaffen werden, gerät man ins Dilemma: Wer sich dagegen positioniert, läuft Gefahr ins Hintertreffen zu geraten. So nahm die Idee ihren Lauf und mündete in einem Bündnis „Fairer Wettbewerb in der Pflege“, bestehend aus Verdi und allen Wohlfahrtsverbänden, die Anfang 2018 ein Schreiben an die Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU und SPD im Deutschen Bundestag sowie an die Verhandlungsführer der AG Gesundheit und Pflege, verfasst haben. Darin setzt sich das sog. Bündnis dafür ein, dass in den Koalitionsvertrag die angemessene Vergütung und deren Refinanzierung auch durch verbindliche staatliche Regelungen aufgenommen werden soll. Noch im Frühsommer 2019 sieht das sogenannte Bündnis in der Gründung des Arbeitgeberverbandes BVAP „einen wichtigen Baustein auf dem Weg zum allgemeinverbindlichen Tarifvertrag“.

Konzertierte Aktion Pflege und Pflegelöhneverbesserungsgesetz

Die Politik reagiert und drei Bundesminister rufen im Juli 2018 eine Konzertierte Aktion Pflege ins Leben. Zusammen mit den Ländern, Pflegeberufs- und Pflegeberufsausbildungsverbänden, Verbänden der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, den Kirchen, Pflege- und Krankenkassen, Betroffenenverbänden, der Berufsgenossenschaft, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Sozialpartnern werden fünf Arbeitsgruppen eingerichtet, um konkrete Schritte festzulegen, die den Arbeitsalltag von Pflegekräften spürbar verbessern sollen:

- AG 1: Ausbildung und Qualifizierung
- AG 2: Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- AG 3: Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung
- AG 4: Pflegekräfte aus dem Ausland
- AG 5: Entlohnungsbedingungen in der Pflege.

Die beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission wurden in das Dachgremium und die Arbeitsgruppe 5 berufen. Die Dienstgeberseite hat sich hier intensiv eingebracht, Zahlen und Daten der AVR Entlohnung aktuell zur Verfügung gestellt und das gute Entgeltniveau dargestellt, klar aufgezeigt, dass die Caritas grundsätzlich in der Alten- und Krankenpflege gleich entlohnt und die Pflegekommission gestärkt werden solle.

Gut getaktet wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe 5 seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales relativ schnell in Gesetzestext gegossen: Das Pflegelöhneverbesserungsgesetz setzte die Ergebnisse der Arbeitsgruppe 5 um. Nun sollte die neue Möglichkeit eröffnet werden, einen Branchenmindestlohn für die Pflege vorrangig durch einen Tarifvertrag festzulegen. Die Pflegekommission wurde zwar in ihrer formalen Ausgestaltung gestärkt, sollte zukünftig aber allein als Auffangmöglichkeit dienen, falls es zu keiner Einigung über den Inhalt eines Mindestentgelttarifes kommen sollte. Hier hat sich die Dienstgeberseite bereits klar gegen dieses Vorrangprinzip innerkirchlich positioniert.

Kassandrarufe der Dienstgeberseite

Aufgrund dieser Ausgangslage hat sich die Dienstgeberseite während der gesamten Amtsperiode intensiv mit dem Thema einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages in der Altenpflege innerverbandlich und auch mit anderen Verbänden auseinandergesetzt. Sie hat sich in vielen Hintergrundgesprächen, in Pressemitteilungen, einem sehr gut besuchten politischen Frühstück mit den Professoren Lars P. Feld und Steffen Klumpp als Referenten und verschiedenen Statements stets kritisch gegenüber diesem neuen Verfahren geäußert. Als im Herbst 2020 die Verhandlungspartner dann den bevorstehenden Abschluss eines Mindestentgelt-Tarifvertrages für die Altenpflege, der im Wesentlichen den Abschluss der Vierten Pflege-

kommission nachgezeichnet hat, nur eben auf höherem Niveau, öffentlich machten, stand die Arbeitsrechtliche Kommission vor der Entscheidung – einer Entscheidung, die die Dienstgeberseite oktroyiert bekommen hat.

Für eine fundierte Positionierung hat sie im Herbst 2020 auf ihrer Mitgliederversammlung drei mit diesem Thema vertraute Experten, Prof. Klaus Bepler, Prof. Dr. Raimund Waltermann und Prof. Dr. Felix Hartmann, zur kritischen Diskussion eingeladen, die jeweils ihre unterschiedlichen Standpunkte vertreten haben. Die Gespräche liefen über den ganzen Winter und mündeten im Januar 2021 in einer mündlichen Anhörung der beiden Seiten durch die Sozialpartner vor Abschluss des Tarifvertrages. Nachdem die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie ebenfalls noch angehört worden war, wurde kurze Zeit später bereits der Abschluss des Tarifvertrages, der die Bedenken der Dienstgeberseite nicht aufgenommen hat, öffentlich gemacht. In der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission bekam der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages für die Altenpflege nicht die erforderliche Mehrheit von zwei Drittel und wurde daher abgelehnt.

Auch aufgrund der Entscheidung der AK ist es mit der Pflegereform gelungen, zu deutlich sinnvolleren Lösungen (Tarifbindung) für eine bessere Bezahlung der Pflegekräfte zu kommen.

Statement

Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann,
LL.M. (Harvard)
Freie Universität Berlin,
Fachbereich Rechtswissenschaft,
Institut für Arbeitsrecht

Es herrscht weitgehende Einigkeit, dass die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessert werden sollen. Umstritten ist aber nach wie vor, welche Maßnahmen geeignet sind, um die Pflegeberufe angesichts der ungedeckten Nachfrage nach Fachkräften attraktiver zu gestalten. Der Weg über eine Tarifnormerstreckung, den die Politik im Jahr 2020 mit dem Pflegelöhneverbesserungsgesetz und der Reform des § 7a AEntG eingeschlagen hat, war aber von Anfang an zum Scheitern verurteilt. Die Neuregelung ist – über die allgemeinen verfassungsrechtlichen Bedenken gegen Tarifnormerstreckungen hinaus – in mehrerer Hinsicht verfassungswidrig. Bedenklich ist vor allem die Abhängigkeit der Tarifnormerstreckung von der Zustimmung der Religionsgesellschaften zu einem entsprechenden Antrag. Der faktische Einfluss der Kirchen auf die Verhandlungen im Vorfeld eines Tarifabschlusses bedeutet einen gravierenden Eingriff in die Koalitionsfreiheit, der sich auch unter Hinweis auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht rechtfertigen lässt.

Bereits vor diesem verfassungsrechtlichen Hintergrund war die Entscheidung der Caritas richtig, der Erstreckung des zwischen ver.di und BVAP geschlossenen Tarifvertrags die Zustimmung zu verweigern. Darüber hinaus lag in der Ablehnung ein wichtiges Bekenntnis zur Eigenständigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts. Zugleich war es aber auch eine mutige Entscheidung, weil die Caritas damit rechnen musste, im öffentlichen Diskurs für das Scheitern des Wegs über § 7a AEntG verantwortlich gemacht zu werden.

bpa arbeitgeber medieninformation

bpa Arbeitgeberverband

Berlin, 26.02.2020 (Nr. 3/2021)

rle: „Respekt vor dieser Entscheidung für die utonomie"

r: „Pflege braucht eine wettbewerbliche Ausrichtung"

rbeitgeberverband zur Entscheidung der tsrechtlichen Kommission der Caritas

scheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas, dem Antrag auf einverbindlichkeit des Tarifvertrag Altenpflege von BVAP und Verdi nicht mmen, erklärt der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands e.V. Rainer

r Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas habe ich Respekt. Sie drückt trotz hohen politischen Drucks ein klares Bekenntnis ndgesetzlich verankerten Tarifautonomie sowie zur Arbeit der ommission aus. Der Gesetzgeber hat den arbeitsrechtlichen Kommissionen chen im Arbeitnehmerentsendegesetz die Rolle zugewiesen, über ihre mung frei entscheiden zu können. Die Arbeitsrechtliche Kommission der hat dies getan. Sie dafür zu verurteilen, wäre vor allem von denen nicht die sich dieses Modell ausgedacht haben.

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030. 20075593-20
Fax: 030. 20075593-29

presse@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de

ZDF | Rubriken | Barrierefrei | Live-TV | Sendung verpasst | Suche | Mein ZDF

zdfheute

ZDFheute | Politik | Wirtschaft | Panorama | Sport | Digitales | Wetter | Nachrichten-Ticker | In eigener Sache | Themen

zdf.de > Nachrichten > Politik > Altenpflege-Tarifvertrag vorerst gescheitert

Caritas stimmt nicht zu

Altenpflege-Tarifvertrag vorerst gescheitert

25.02.2021 17:25 Uhr

Bessere Löhne für Altenpfleger - das sollte ein Branchentarif garantieren. Aber die Caritas hat den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit abgelehnt.

KNA aktuell, 22. Februar 2021 INLAND 34 / 64

Caritas: Vorbehalte gegenüber einheitlichem Pflege-Tarifvertrag

Frankfurt (KNA) Der katholische Wohlfahrtsverband Caritas hat deutliche Vorbehalte gegen den von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) geplanten allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Altenpflegekräfte. Der oberste Dienstgebervertreter der Caritas, Norbert Altmann, plädierte in einem Interview mit der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung" (Montag) dafür,

„Die zentrale Voraussetzung für gute Löhne und Arbeitsbedingungen ist, dass die Pflegeversicherung höhere Personalkosten verlässlich finanziert", betonte er. „Solange das nicht geklärt ist, treffen die Mehrkosten die Pflegebedürftigen und treiben sie im Zweifel in die Sozialhilfe." Vor allem eine politische Lösung dieses Problems sei „überfällig".

Altmann ist Sprecher der Dienstgeberseite in der Arbeits-

Mindestbedingungen weiterhin über die bestehende Pflege-Mindestlohnkommission zu regeln. Er vertrete „nicht die Ansicht, dass man - jenseits der Festlegung angemessener Mindestbedingungen - ein flächendeckendes, einheitliches Regelwerk für alle Arbeitsbedingungen in allen Pflegediensten und -heimen einführen sollte", sagte Altmann.

demnach darüber am kommenden Donnerstag entscheiden. Das erforderliche Quorum wäre dort eine Zweidrittelmehrheit, erläuterte Altmann.

Zum geplanten Verdi-Tarifvertrag sagte Altmann: „Natürlich dürfen eine Gewerkschaft und ein Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag schließen, der dann für jeden in dem Verband organisierten Arbeitgeber unmittelbar gilt." Die Arbeit- im BVAP wollten sich aber offenbar nur dann fest an arifvertrag binden, wenn er zugleich allen anderen Ar- bern vorgeschrieben werde. „Das halte ich für nicht ugend", sagte er.

mgegenüber sei die repräsentativ zusammengesetzte kommission, die seit 2009 für branchenweite Mindest- ungen zuständig ist, ein „sehr gutes Instrument", be- r. Durch ihre Beschlüsse tritt in diesem Jahr eine neue stlohnregelung mit drei Stufen von 12 bis 15 Euro je in Kraft. Dies sei „wegweisend", sagte Altmann. „Au- besteht die Perspektive, dass die Kommission diese rds weiterentwickelt."

VdDD
Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland

Pressekontakt: Ingo Dreyer
Telefon: 030 / 88 47 170 0
presse@v3d.de
www.v3d.de

26.02.2021
PRESSEMITTEILUNG

Schade um die verlorene Zeit!

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie befasste sich nicht mehr mit dem Tarifvertrag Alte

Nachdem die Bundesv
die Gewerkschaft ver.d
ihres Altenhilfe-Tarifve
Arbeitsrechtliche Kom
Entscheidung mehr ge

VDAB
PFLEGE MUSS GEPFLEGT WERDEN!

PRESSEMITTEILUNG

05/2021 2.697 Zeichen (inkl. Leerzeichen)

Richtige Entscheidung: Absage der Caritas an einen Zwan

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hat sich allgemeinverbindlichen Tarif in der Pflege entschieden. Damit

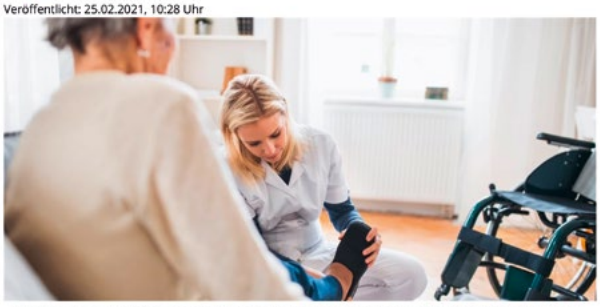
Wichtiges Votum der Kirchen

Tarifvertrag Altenpflege – Caritas und Diakonie als Zünglein an der Waage

Altenpfleger sollen besser bezahlt werden. Verdi und der neue Arbeitgeberverband BVAP wollen das über einen Branchentarifvertrag erreichen. Doch gegen den regt sich Widerstand. Entscheidend ist das Votum der beiden großen Kirchen.

Von Thomas Hommel (/Nachrichten/Thomas-Hommel-au43.html)

Veröffentlicht: 25.02.2021, 10:28 Uhr



Altenpfleger sollen mehr Geld erhalten. Um einen neuen Tarifvertrag in der Altenpflege gibt es allerdings Streit. Entscheidend wird sein, wie die kirchlichen Träger Diakonie und Caritas dazu stehen.

© Halfpoint / stock.adobe.com

tagesschau | Sendung verpasst?

Inland > Altenpflege in Deutschland: Flächendeckender Tarifvertrag vor dem Aus

Altenpflege in Deutschland

Flächendeckender Tarifvertrag vor dem Aus

Stand: 25.02.2021 20:20 Uhr

Die Hoffnungen der Gewerkschaften waren groß: Ein flächendeckender Tarifvertrag für die Altenpflege sollte die Lohnungleichheiten in der Branche endlich beenden. Doch nun hat die Caritas ihr Veto eingelegt.

Der geplante flächendeckende Tarifvertrag für die Altenpflege in

Pressemitteilung

VKAD caritas
Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.

VKAD sagt JA zum NEIN!

Zustimmungsverweigerung zur Allgemeinverbindlicherklärung verdrängt die gute Ne der Tariferhöhung.

Berlin/Freiburg, 01.03.2021

Zu besseren Arbeitsbedingungen in der Pflege zählt zweifelsohne eine angemessene Be Das diese in den Einrichtungen der Caritas für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalt ist heute gesichert worden. In den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe der Caritas s die Entgelte bis zum 01.04.2022 im Durchschnitt um 8,5 Prozent. Dies liegt an neuen Zul für den gesamten Pflegebereich – also Alten- und Krankenhilfe – beschlossen wurden. D

Das Pflegebeben

Ausgerechnet die Caritas verhindert bessere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte? Das öffentliche Echo auf die Ablehnung eines flächendeckenden Tarifvertrags ist verheerend. Doch dass der Schwarze Peter jetzt allein beim katholischen Wohlfahrtsverband liegt, wird der Sache nicht gerecht.

Von Stephan Langer

Vorgang ist kommunikati- technisch der GAU, der größte unehmende Unfall. Gerade e Caritas angeschickt, beim ge" noch mehr in die Vollen em freundlichen Applaus vor und Krankenhäusern wäh- ten Corona-Welle sollten Ta- rich: Die Beschäftigten in der zwar alle Beschäftigten, ge- e bei privaten Trägern – soll- bessere Arbeitsbedingungen eld bekom- das steht im der aktuel- -Kampagne. perwahljahr um Handeln s schien da, ferenz. Da war schon zu spüren, dass hier ein „großes Ding" hochkocht. Bätzing bat um Zeit für eine Stellungnahme. Er müsse das erstmal studieren und die Folgen bedenken, war seine Antwort bei der Abschlusspressekonferenz der Vollversammlung der Bischöfe. Doch Zeit und überhaupt den differenzierenden Blick auf einen solch komplexen Sachverhalt kann man heute offensichtlich nicht mehr erwarten. Die Schlagzeilen waren schon geschrieben. Sie waren vernichtend.

Noch schlimmer geht es in den sozialen Netzwerken zu, wo seither auf Kirche und Caritas eingedroschen wird. Dabei stellen die wütenden Nutzer die absurdesten Zusammenhänge her, öffentlich in extrem schlechtem Licht dastehen würde, wenn man sich dem verweigert, war den Verantwortlichen zweifelsohne bewusst. Dass sie trotzdem so entschieden haben, zeigt, dass da noch weitaus mehr hineinspielen muss.

Eine einzige Sitzung, eine einzige Entscheidung haben dazu geführt, dass die Caritas nun nicht mehr als

Es ist wie beim Fadenziehen, diesem immer noch beliebten Spiel auf nostalgischen Jahrmärkten. Man zupft an einer Schnur, in der Hoffnung, genau an dieser oder jener Stelle etwas zu bewegen. Doch die Laufwege der Fäden sind so verstrickt und verschlungen, dass sich, wenn überhaupt, nur ganz woanders etwas tut. In diesem Fall hätte das Szenario wie folgt aussehen können: Bei einem „Ja" der Caritas wäre der Mindestlohn für die vergleichsweise wenigen Pflegekräfte privater Träger gestiegen. Sie hätten mehr ichts zu sagen. u das für die – das sind fast rfheit gebracht. verdient man sere Altersver- h weil die Kos- enkassen und enig wie mög- sie sich wohl eau orientiert. hten sie dafür in der Hand.

Dass man öffentlich in schlechtem Licht dastehen würde, war den Verantwortlichen zweifelsohne bewusst. Dass sie trotzdem so entschieden haben, zeigt, dass da noch weitaus mehr hineinspielt. Wie positioniert sich eigentlich die Diakonie?

rer Mitglieder ch seit langem nnten Dritten le Arbeitsrecht er und Dienst- teien im Raum men Kommis- Tarifrecht, die aushandeln. fbrechen. Von

daher scheint der Gewerkschaft der aktuelle Konflikt nicht ganz ungelegen zu kommen. Die kirchlichen Verbände wiederum wollen unter allen Umständen am Dritten Weg festhalten. „Wir haben damit das modernste System", erläutert Norbert Altmann, Vertreter der Dienstgeber-Seite der Caritas. „Der Dritte Weg setzt konsequent auf Dialog statt auf Konfrontation – auf sachorientierten Ausgleich auf Augenhöhe; im Sinne des gemeinsamen Ganzen … Es wäre sicher kein Fortschritt, falls dieses gut eingespielte System durch ein neues Verfahren allgemeinverbindlicher Tarifvorschriften in seiner Funktionsweise gestört würde."

Auch eine ökumenische Enttäuschung sei an dieser Stelle vermerkt. Wie gesagt, wäre für die Annahme des flächendeckenden Tarifvertrags auch die Zustimmung der evangelischen Seite nötig gewesen. Die Diakonie tagte ganz „zufällig" einen Tag nach dem katholischen Partner – und hat den Punkt von der Tagesordnung genommen. Da hätte man sich auch ein anderes partnerschaftlich-solidarische Vorgehen gewünscht.

Was bleibt unterm Strich, jenseits des Imageschadens? Caritas-Präsident Peter Neher lässt zwischen den Zeilen durchblicken, dass er sich – gerade angesichts der Außenwirkung – eine andere Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission gewünscht hätte. Doch das Gremium entscheidet unabhängig. Das habe sich bewährt, das müsse und werde auch er als Präsident respektieren.

Vielleicht kann es jetzt nur darum gehen, den Gegenwind auszuhalten und weiterzumachen. Das heißt: auf eine umfassende, nachhaltige Pflegereform zu dringen, bei der nicht nur punktuelle Verbesserungen in den Blick kommen, sondern das Thema insgesamt angepackt wird. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, derzeit unter anderem wegen der schleppenden Impfungen unter Druck, hatte die Pflegereform eigentlich noch für diese Legislaturperiode angekündigt. Das ist weiterhin möglich. Über Pflege wird immer noch und mehr denn je gesprochen – auch wenn man es sich anders vorgestellt hätte.

Gegen Pläne von Arbeitsminister Heil

Caritas: Vorbehalte gegenüber einheitlichem Pflege-Tarifvertrag

Deutliche Vorbehalte gegen den von Arbeitsminister Hubertus Heil geplanten allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Altenpflegekräfte äußert nun der Caritas-Verband. Die "zentrale Voraussetzung für gute Löhne und Arbeitsbedingungen" sei ungeklärt.

Facebook Twitter E-Mail

23. Februar 2021

Steffen Kampeter: Kirchen unter Druck zu setzen zeugt von schlechtem Stil

FAZ vom 22.02.2021 Nr. 44 S. 18

„Pflege-Tarifvertrag überzeugt nicht"

Die Caritas beschäftigt 600 000 Menschen im Sozialwesen. Norbert Altmann vertritt ihre Dienstgeber und erklärt, wie er die Pläne für neue Lohnvorschriften in der Altenpflege sieht.

Herr Altmann, die Caritas ist Deutschlands größter Arbeitgeber. Wenn man Sie fragt, wie sich angemessene Lohn- und Arbeitsbedingungen für Altenpflegekräfte sichern lassen – was ist Ihr Rat?
Soweit es um Mindeststandards geht, gibt es seit mehr als zehn Jahren ein sehr gutes Instrument: die Pflegekommission. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus allen Bereichen der Altenpflege haben dort Sitz und Stimme – von den kirchlichen Einrichtungen über die Wohlfahrtspflege bis zu den Privaten. Und sie haben gerade in ihrer jüngsten Runde wegweisende Ergebnisse erzielt: Der Mindestlohn für ungelernte Hilfskräfte steigt in diesem Jahr auf 12 Euro und bis April 2022 auf 12,55 Euro. Es gibt zudem eine neue, höhere Mindestlohnstufe für Kräfte mit einjähriger Ausbildung. Und für Fachkräfte sind 15 Euro von Juli an die absolute Untergrenze. Außerdem besteht die Perspektive, dass die Kommission diese Standards weiterentwickelt.

Das alles gilt schon. Sehen Sie etwa keinen weiteren Handlungsbedarf?
Oh, doch – aber in einem Bereich, der bisher viel zu wenig beachtet wird: Wie viel ist unserer Gesellschaft eine gute Pflege wert? Die zentrale Voraussetzung für gute Löhne und Arbeitsbedingungen ist, dass die Pflegeversicherung höhere Personalkosten verlässlich finanziert. Solange das nicht geklärt ist, treffen die Mehrkosten die Pflegebedürftigen und treiben sie im Zweifel in die Sozialhilfe. Oder die Einrichtungen, die höhere Gehälter zahlen wollen, stehen im Regen – sie müssten dann umso härter an anderen Stellen einsparen. Dieses Problem politisch zu klären, halte ich für überfällig.

Foto Caritas

Norbert Altmann *ist Sprecher der Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas und leitet die Personalpolitik des Caritasverbands im Erzbistum Paderborn.*

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.

Jobs Ehrenamt Spenden Kontakt

Startseite Über uns Jubiläumsjahr 2021 Rat & Info für Experten Ehrenamt & Spenden Bildung & Karriere Aktuelles

03.03.2021

„Eine verpflichtende Tarifbindung hilft den Pflegekräften mehr als ein einzelner verbindlicher Tarifvertrag"

Diözesan-Caritasverband unterstützt die Ablehnung des Allgemeinverbindlichen Tarifvertrages durch die Arbeitsrechtliche Kommission

Es gibt zweigestete Wege, die notwendige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege weiter gehen." Damit begründet die stellvertretende Diözesan-Caritasdirektorin Ursula Kundmüller, warum der

Nachrichten
- Termine
- Publikationen
- Pressekontakt

COOKIE-EINSTELLUNGEN

Seminare und Fachveran-staltungen

Wissenstransfer und Austausch unter Dienstgebern

Die Dienstgeberseite veranstaltet regelmäßig Seminare und Fachveranstaltungen sowie Vorträge auf Mitgliederversammlungen 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 (ART) für die Caritas. 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 abgestimmtes und koordiniertes Vorgehen.

Mehr als Vermittlung von Kenntnissen

Die Dienstgeberseite bietet Seminare, coronabedingt seit 2020 auch online, 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 Seminaren referieren Experten über aktuelle Gesetzgebung oder höchstrichterliche Rechtsprechung, die die Teilnehmenden 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 für 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 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 „Gesetzliche Neugestaltung des § 7a Abs. 1a AEntG und die Folgen für die Arbeitsrechtliche Kommission“ zu nennen, die für die Mitglieder der Dienstgeberseite veranstaltet wurde: Dort setzten sich die Teilnehmenden mit verschiedenen wissenschaftlichen, juristischen Positionen über Möglichkeiten, Wirkungen und Probleme kollektivvertraglicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen in der Altenpflege auseinander. Die Referenten Prof. Bepler, Prof. Dr. Waltermann und Prof. Dr. Hartmann gaben Impulse aus ihrer jeweiligen Sicht und stellten sich anschließend der Diskussion mit der Dienstgeberseite. Die Fachveranstaltung trug dazu bei, dass die Teilnehmenden sich Klarheit über ihre Position zu der seit Langem laufenden Debatte über allgemeinverbindlich zu erklärende Tarifverträge und die Wirkung der 2019 gesetzlich eingeführten Beteiligung von Kommissionen des Dritten Weges am Zustandekommen einer AVE verschaffen konnten. Dies war wichtig, um eine fachlich fundierte Position der Dienstgeberseite entwickeln zu können.

Frankfurter Arbeitsrechtstag für die Caritas

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite veranstaltet jeweils im ersten Halbjahr den Frankfurter Arbeitsrechtstag für die arbeitsrechtlichen Multiplikatoren in der Caritas. Diese Veranstaltungen richten sich insbesondere an die Personalrechtsreferenten der Diözesancaritasverbände und die Dienstgeberseite, auch interessierte Fachverbände des Deutschen Caritasverbands. 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 kleines Rahmenprogramm angeboten. Über den fachlichen Dialog hinaus tragen die Arbeitsrechtstage zum persönlichen Kennenlernen bei und stärken den Austausch zwischen Verantwortungsträgern und Multiplikatoren aus den unterschiedlichen Bereichen der Caritas.

In dieser Amtsperiode wurden folgende Seminare, Webinare und Vorträge auf Mitgliederversammlungen angeboten:

15. Februar 2017
Vortrag und Diskussion zum Themenbereich **„Altersarmut und Lohnentwicklung“** mit **Prof. Dr. Dr. h.c. Lars P. Feld**, Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre, Abteilung für Wirtschaftspolitik und Ordnungsökonomik, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Direktor des Walter-Eucken-Instituts, Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

28. Februar 2018
Vortrag und anschl. Diskussion zum Themenbereich **„`Helfen als Ort der Wahrheit´ – Möglichkeiten einer Philosophie sozial-caritativen Handelns“** mit **Prof. Dr. Franziskus von Heereman**, Professor für Philosophie – Inhaber des Stiftungslehrstuhl für Philosophie sozial-caritativen Handelns, Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar

8. Mai 2018
Streik in kirchlichen Einrichtungen – Voraussetzungen und Reaktionsmöglichkeiten für Dienstgeber
Seminar mit: **Dr. Jörg Vogel**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, Bender Harrer Krevet, Freiburg i. Br.

12. September 2018
Politisches Frühstück mit Impulsen und Diskussion
„Wie lassen sich gute Beschäftigungsbedingungen in der Pflege branchenweit sichern?“
mit: **Prof. Dr. Dr. h.c. Lars P. Feld**, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Prof. Dr. Steffen Klumpp, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht
Moderation: Werner Negwer

13. Februar 2019
Vortrag und anschl. Diskussion zum Themenbereich **„Arbeit 4.0 – Christlich-sozialethische Anmerkungen zum Prozess der Digitalisierung“** mit **Prof. Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer**, Universitätsprofessorin, Theologische Fakultät, Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre, Albert-Ludwigs-Universität

30. Oktober 2019
„Fallstricke bei Anwendung der AVR“
Seminar mit: **Sebastian Witt**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, Bender Harrer Krevet, Bonn

18. Februar 2020
Vortrag und anschl. Diskussion zum Thema **„Nachweis der Ausschlussfrist – Erläuterung der Entscheidung vom 30.10.2019“** mit **Karin Spelge**, Vorsitzende Richterin des Sechsten Senats des BAG, Erfurt

16. Juni 2020
Umsetzung der Coronaprämie
Web-Seminar mit: **Sebastian Witt**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner, Bender Harrer Krevet, Bonn

28. September 2020
Impuls und anschl. Diskussion zum Themenbereich **„Gesetzliche Neugestaltung des § 7a Abs. 1a AEntG und die Folgen für die Arbeitsrechtliche Kommission“**
mit: **Prof. Klaus Bepler**, Vorsitzender Richter am BAG i.R. und Sachverständiger in der BT-Anhörung zum Pflegelöhneverbesserungsgesetz
Prof. Dr. Raimund Waltermann, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Gutachter für das „Bündnis für fairen Wettbewerb in der Pflege“ und Sachverständiger in der BT-Anhörung zum Pflegelöhneverbesserungsgesetz
Prof. Dr. Felix Hartmann LL.M. (Harvard), Freie Universität Berlin, Gutachter für den AGV bpa
Moderation: Elke Gundel

edudip
Umsetzung der Corona-Prämie
Wird aufgezeichnet 00:06 / 01:30
BENDER HARRER KREVET
| Rechtsanwälte
Umsetzung der Corona-Prämien
Sebastian Witt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Sebastian Witt
WEITERE MODERATOREN
Andreas Zimmermann
EG Elke Gundel
Chat 2
Teilnehmer [35]
MS Mathias Schunck
Daniela Ringkamp
Teilnehmer über Telefon: 3 Anrufer
10:06
16.06.2020

Gremien der AK und Mitarbeit in anderen Gremien

GREMIEN DER AK

Leitungsausschuss
Altmann, Norbert
Brumm, Johannes
Franken, Andreas
Haasbach, Hans-Josef
Kölbel, Tabea, ab 14.02.2019
Morell, Ingo
Negwer, Werner
Ziegele, Lioba, bis 31.08.2018

Bundeskommission
Altmann, Norbert
Beck, Markus, ab 08.09.2020
Berges, Karin
Bösel, Ekkehardt, ab 17.06.2020
Brams, Hubert, bis 31.12.2020
Brokamp, Klaus, ab 16.02.2017
Cramer, Peter, bis 31.12.2017
Crome, Malte, bis 07.09.2018
Cunningham-Ristow, Daniela, ab 17.06.2020
Färber, Matthias
Falterbaum, Georg, bis 28.02.2018
Faulhaber, Br. Bonifatius, ab 03.07.2019
Finklenburg, Joachim, ab 16.02.2017
Franken, Andreas
Guth, Melanie, ab 09.10.2019
Haasbach, Hans-Josef
Hemmes, Werner, ab 05.12.2018
Hucko, Dirk, ab 01.12.2019
Kallen, Norbert, bis 30.11.2019
Keuthen, Mark ab 04.12.2019
Knoop, Ute, bis 31.07.2019
Kokott, Simon, bis 07.12.2017
Mayer, Inge, bis 10.10.2018
Kölbel, Tabea, ab 10.10.2018
Mager, Wolfram
Mende, Sr. Clara
Michel, Martin, bis 04.07.2021
Minten, Susanne, ab 01.01.2021
Morell, Ingo
Motzet, Dietmar
Negwer, Werner
Ohlms, Matthias, bis 26.08.2020
Riegraf, Martin, ab 16.02.2017
Schmidberger, Stefan, ab 17.06.2020
Schmitz, Br. Ulrich, bis 31.05.2019
Schuler, Michael, ab 07.10.2020
Schütz, Stefan, von 14.06 2018 bis 05.03.2019
Stankowski, Elisabeth, bis 30.06.2019
Stark-Angermeier, Gabriele, ab 03.07.2019
Sukop, Stefan
Tonn, Gabriela, bis 31.05.2020
Tritschler, Klaus, bis 31.01.2020
von Pogrell, Annette, ab 03.07.2019
Vrieze, Jan-Wout
Wagner, Stefan, bis 30.09.2020
Wolfram, Katarina, von 08.12.2017 bis 31.10.2019
Wichelmann, Peter, ab 10.10.2018
Wohlleib, William, bis 31.12.2019
Ziegele, Lioba, bis 31.08.2018

Regionalkommission Baden-Württemberg
Albrecht, Manfred
Allgayer, Jörg
Brockhoff, Dr. Rainer, ab 01.03.2017
Cunningham-Ristow, Daniela, ab 01.02.2020
Hodel, Christine
Mayer, Inge, bis 28.02.2017
Riegraf, Martin
Schaal, Markus
Tritschler, Klaus, bis 31.01.2020

Regionalkommission Bayern
Beck, Markus
Brunner, Josef
Dürr, Josef, bis 31.12.2020
Falterbaum, Georg, bis 28.02.2018
Fuchs, Dieter
Furthmeier, Thomas, ab 01.07.2019
Gross, Sandra, von 01.04.2017 bis 01.10.2020
Gruber, Iris, ab 01.01.2020
Jansen, Gudrun
Koller, Willibald, bis 31.10.2018
Kundmüller, Ursula, ab 01.09.2020
Motzet Dietmar
Müller, Martin
Ohlms, Matthias, bis 31.08.2020
Rauwolf, Mathias, bis 06.03.2017
Ricci, Martina, ab 01.01.2021
Rieß, Alexandra, ab 01.01.2021
Schmidberger, Stefan, ab 01.01.2019
Schütz, Stefan, ab 14.06.2018
Stark-Angermeier, von 01.03.2018 bis 13.06.2018
Waldvogel, Rainer, bis 19.09.2018
Weber, Stefan, ab 19.11.2018
Wichelmann, Peter
Wohlleib, William, bis 31.12.2019
Wunner, Marvin, bis 30.06.2019
Ziegele, Lioba, bis 31.08.2018

Regionalkommission Mitte
Auth, Monika, von 24.09.2018 bis 31.12.2020
Böhm, Detlef
Crome, Malte, bis 07.09.2018
Du Bellier, Vinzenz, ab 01.09.2017
Dümler, Stephan, ab 01.09.2019
Ebach, Martin, von 31.10.2018 bis 31.08.2019
Färber, Matthias
Feuerstein, Silvia, ab 01.01.2021
Franken, Andreas
Fritz, Yvonne
Hemmes, Werner
Liebhaber Dietrich, bis 31.08.2017

Palzer, Heinz
Scheu, Christoph
Schröter, Katja, bis 30.09.2018
Tscheschner, Burkhard

Regionalkommission Nord
Brokamp, Klaus
Eng, Achim, von 01.03.2019 bis 14.07.2019
Fissmann, Rudolf
Jungnitz, Michael
Negwer, Werner
Sukop, Stefan
Stankowski, Elisabeth, bis 28.02.2019
von Pogrell, Annette, ab 15.07.2019
Zwake, Helmut

Regionalkommission Nordrhein-Westfalen
Altmann, Norbert
Brams, Hubert, bis 31.12.2020
Finklenburg, Joachim
Gmel, Lutz, ab 01.01.2020
Hucko, Dirk
Kallen, Norbert, bis 30.11.2019
Kestermann, Manfred
Klippel, Harald, ab 01.12.2019
Ludemann, Georg, bis 31.12.2020
Michel, Martin, bis 04.07.2021
Minten, Susanne, ab 01.01.2021
Novak, Martin
Schu, Christian, ab 01.01.2021
Simon, Martin
Wilk, Patrick, bis 31.12.2019

Regionalkommission Ost
Bösel, Ekkehard
Brumm, Johannes
Keitsch, Volker
Kokott, Simon, bis 10.07.2018
Keuthen, Mark, ab 05.12.2019
Krüger, Volker
Mager, Wolfram
Mulik, Martin, ab 01.06.2020
Pommerenke, Oliver
Rölle, Andreas
Schmidt, Matthias
Stützer, Andrea
Süßmilch, Michael, bis 27.04.2020
Tonn, Gabriela, bis 31.05.2020
Vrieze, Jan-Wout
Wolfram, Katarina, von 11.07.2018 bis 31.10.2019
Wessels, Martin

Budgetausschuss (bis 31.12.2020)
Altmann, Norbert
Gundel, Elke
Negwer, Werner

AG AK-Ordnung
Altmann, Norbert,
Franken, Andreas
Gundel, Elke
Morell, Ingo
Negwer, Werner
Vrieze, Jan-Wout

VERTRETUNG DER AK IN KICHLICHEN GREMIEN

Zentrale Kommission / ARA
Altmann, Norbert
Franken, Andreas
Haasbach, Hans-Josef (ARA ab 04.06.2019)
Kölbel, Tabea, ab 07.11.2018 (ARA ab 04.06.2019)
Morell, Ingo (ARA bis 04.06.2019)
Negwer, Werner
Vrieze, Jan-Wout
Ziegele, Lioba, bis 31.08.2018

Organe der KZVK Köln
Aufsichtsrat
Morell, Ingo, seit 01.09.2020

Vertreterversammlung
Altmann, Norbert
Kallen, Norbert
Morell, Ingo, bis 31.08.2020

Ehrenamtliche Beisitzer am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof
Franken, Andreas
Haasbach, Hans-Josef
Stark-Angermeier, Gabriele

Ehrenamtliche Beisitzer der Zentralen Schlichtungsstelle nach § 22 II AT AVR
Gundel, Elke
Bieniek, Marcel (Stellvertreter)

VERTETUNG DER AK IN BUNDESPOLITISCHEN GREMIEN

Vierte Pflegekommission
Altmann, Norbert
Gundel, Elke (Stellvertreterin)

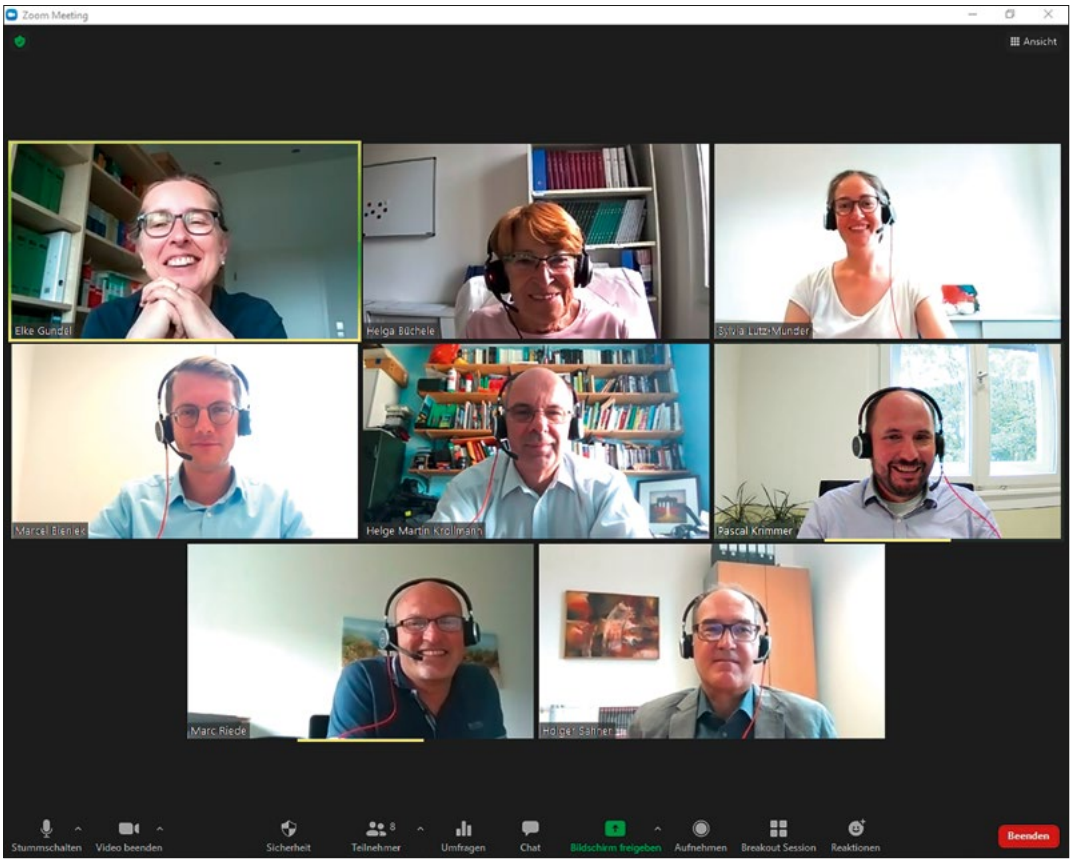
Konzertierte Aktion Pflege, Dachgremium und AG 5
Gundel, Elke

Expertengruppe zu staatlicher Coronaprämie
Altmann, Norbert

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite

hat sich in der zweiten Amtsperiode ihres Bestehens personell und inhaltlich stabilisiert. Sie unterstützt insbesondere die Mitglieder der Dienstgeberseite auf der Bundes- und Regionalebene durch Vorbereitung von Sitzungen und Entscheidungen sowie bei der Kommunikation. Verstärkt hinzugekommen ist die Vorbereitung und Vertretung von Dienstgeberinteressen in politischen Entscheidungsprozessen.

Ende 2020 wurde der Standort Frankfurt am Main aufgrund eines Beschlusses der Mitgliederversammlung geschlossen. Dieser Beschluss beinhaltet gleichzeitig die Perspektive, eine politische Vertretung für die Belange der Caritas-Dienstgeber in Berlin zu eröffnen.



Von links nach rechts und von oben nach unten:
Elke Gundel, Helga Büchele, Sylvia Lutz-Munder, Marcel Bieniek, Helge Martin Krollmann, Dr. Pascal Krimmer, Marc Riede, Holger Sahner (nicht abgebildet: Diana Rombach)

„Meinem Nachfolger, Herrn Dr. Balders, wünsche ich alles Gute und viel Erfolg für die Leitung der zwei Standorte Berlin und Freiburg i.Br. und der Dienstgeberseite eine gestärkte politische Stimme in Berlin."

Elke Gundel, Geschäftsführerin, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK Caritas

Herausgeber:
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.
Dreisamstraße 15
79098 Freiburg
Telefon 0761/200-792
info@caritas-dienstgeber.de

Stand: 31.07.2021

Bildnachweise:
iStock; shulz: Cover
David Adamson (S. 25)
Holger Gross/DGS AK Caritas (S. 61)
Herz-Jesu-Krankenhaus gGmbH (S. 22)
Felix Hartmann/privat (S. 55)
Pascal Krimmer (S. 64)
Klaus Landry/Caritas Speyer (S. 42)
Uwe Moosburger/Caritas Regensburg (S. 21)
Holger Peter/DGS AK Caritas (S. 6, 7, 23, 24, 29, 30, 45, 46, 49, 51, 65)
Gabriele Roth/Vinzenz von Paul gGmbH (S. 20)
Marcus Schlaf/Caritas München (S. 43)

Gestaltung:
Heike Lartz

Druck:
Caritaswerkstätten St. Georg
Zweigwerkstätte Haid
Jechtinger Straße 1a
79111 Freiburg

klimaneutral
natureOffice.com | DE-140-099015
gedruckt

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

Danke für Ihr Vertrauen