

Für die laufende Legislaturperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) hat der Dienstgeberverband AcU seine aktuellen tarifpolitischen Ziele formuliert und im Januar 2022 veröffentlicht. Diese Ziele stellen die strategische Ausrichtung der AcU für die kommenden Jahre dar.



Dr. Matthias Scholz,
Vorstandsvorsitzender der AcU, Bonn

Tarifpolitische Ziele der AcU

Legislaturperiode der AK von 2022 bis 2025

Seit einigen Jahren veröffentlicht die AcU – parallel zu den Legislaturperioden der AK – ihre tarifpolitischen Ziele. In den Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen diskutieren die Vertreterinnen und Vertreter der Mitglieder der AcU die zukünftigen Ziele ausführlich und stimmen somit die strategische Ausrichtung der AcU für die kommenden Jahre ab. Denn ein wichtiges Anliegen aller Mitglieder des Dienstgeberverbandes ist es, ihre tarifpolitischen Anliegen und unternehmerischen Interessen gemeinsam zu vertreten und die Weiterentwicklung des Tarif- und Arbeitsrechts der Caritas – insbesondere auch in den Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) – mitzugestalten.

Für die laufende Legislaturperiode der AK hat die AcU drei Schwerpunktthemen benannt:

- n Den Dritten Weg zukunftsfest machen,
- n die AVR als attraktiven Tarif erhalten und weiterentwickeln sowie
- n die betriebliche Altersversorgung reformieren und sichern.

Tarifpolitische Ziele der AcU

Das Papier „Tarifpolitische Ziele der AcU für die aktuelle Legislaturperiode der AK von 2022 bis 2025“ ist auf der AcU-Homepage unter www.a-cu.de nachzulesen.

Den Dritten Weg zukunftsfest machen

Der Druck auf den Dritten Weg der Kirchen wächst zunehmend. Es ist also dringend an der Zeit, Maßnahmen zu ergreifen, um den Dritten Weg zukunftsfest zu gestalten und ihn zu stärken. Daher lautet das tarifpolitische Ziel der AcU mit der grundsätzlichen Bedeutung: Den Dritten Weg zukunftsfest machen. Die AcU will das durch eine Stärkung des Dritten Weges sowohl nach innen als auch nach außen erreichen. Den Dritten Weg nach innen stärken, heißt, eine grundlegende Reform, wenn nicht sogar eine komplette Neufassung der kirchlichen Grundordnung anzustreben. Diese neue Grundordnung sollte von einer positiven Grundausrichtung getragen sein, weg von einer Vorschrifts- und Verbotsbotschaft hin zu einer einladenden und die Attraktivität kirchlicher Arbeitsverhältnisse betonenden Ausrichtung. Dazu gehört konkret zum Beispiel die Abschaffung jeglicher Loyalitätspflichten und stattdessen die Einladung an alle, sich in der Arbeit kirchlicher Einrichtungen zu engagieren. Dazu gehört für uns auch, neben die schon bestehende Koalitionsmöglichkeit der Dienstnehmer eine Koalitionsmöglichkeit von Dienstgebern zu stellen. Den Dritten Weg nach innen stärken, bedeutet für die AcU, eine eigenständige und innovative Tarifpolitik im Dritten Weg mit professionellen Instrumenten weiter auszubauen. Hier sind in letzter Zeit Fortschritte erzielt worden, aber nach wie vor wird zu sehr darauf gewartet, was andere machen, bevor die Bereitschaft besteht, selbst Entscheidungen zu treffen. Die AcU will Instrumente entwickeln, die die Basis für eigenständige professionelle Tarifverhandlungen im Dritten Weg bieten werden.

Den Dritten Weg nach außen zu stärken, heißt für die AcU, die positiven Erfahrungen mit dem Kommissionsmodell in Caritas und Diakonie hervorzuheben. Die bewährten Konfliktlösungsmechanismen des Dritten Weges können ein Zukunftsmodell für die gesamte Gesundheits- und Sozialbranche sein. Dieses Konzept der konsensualen Konfliktlösung sorgt für Befriedung und gute, innovative Arbeitsbedingungen. Es hat sich für die Besonderheiten von caritativen und diakonischen Unternehmen bewährt, die nicht einen klassischen Shareholder Value als Hauptziel haben. Deshalb unterstützt die AcU alle Bemühungen, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht zu wahren und darauf hinzuarbeiten, den Dritten Weg als anerkanntes und gleichwertiges Modell der Tariffindung in Gesellschaft und Politik zu erhalten.

Die AVR als attraktiven Tarif erhalten und weiterentwickeln

Unbestritten sind die AVR der Caritas ein attraktiver Tarif und zeichnen sich bereits heute durch hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen aus. Diese Ausgangssituation gilt es zu halten und – mit Blick auch auf neue und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Perspektiven und Ansprüche – weiter auszubauen. Zu diesem wichtigen, tarifpolitischen Ziel lesen Sie bitte das Statement „Hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen“ von Werner Hemmes, Geschäftsführer der Barmherzige Brüder Trier gGmbH, Koblenz.



Die aktuellen tarifpolitischen Ziele bestimmen die strategische Zielrichtung der AcU für die kommenden vier Jahre.

Die betriebliche Altersversorgung reformieren und sichern

Das dritte Schwerpunktthema beschäftigt sich mit der betrieblichen Altersversorgung in caritativen Unternehmen. Die AcU verfolgt dieses Thema seit langem und setzt sich für eine Reform der betrieblichen Altersversorgung – vor allem für die Reform des Leistungsrechts der KZVK – ein. Nur mit einer Reform des Leistungsrechts können wir für die aktuellen Risiken der betrieblichen Altersversorgung eine Lösung finden und die zukünftige Finanzierung sichern. **b**

Hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen

Die AVR sind schon heute ein attraktiver Tarif für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zeichnen sich durch hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen aus. Wir reden aber viel zu wenig über diese positiven Seiten der AVR. Die tarifliche Vergütung im Bereich der AVR ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und das spricht für die Tariffindung bzw. Kommissionsarbeit im „Dritten Weg“.

Die Entgelte der Caritas-Beschäftigten (die Ärztinnen und Ärzte sind aus dieser Statistik ausgenommen) sind zwischen 2010 und 2020 um gut 28 Prozent gestiegen, wohingegen der vom statistischen Bundesamt im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ermittelte Anstieg der Bruttolöhne und Gehälter zwischen 2010 und 2020 bei 23 Prozent lag.



Werner Hemmes
Geschäftsführer der Barmherzige Brüder
Trier gGmbH, Koblenz; Mitglied des AcU-Vorstandes

Hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen

Der Verbraucherpreisindex (Inflationsrate) ist im gleichen Zeitraum nur um knapp 14 Prozent gestiegen. Im Bereich der Caritas ist der Pflege-Verdienst durch die Corona-Pandemie stark in den Fokus geraten. Ein immer wieder geäußelter Kritikpunkt war die schlechte Bezahlung (Motto: Bessere Löhne statt Klat-schen). Dabei zeigt die Statistik der Deutschen Presseagentur (dpa) vom Mai 2021, dass Gesundheits-/Krankenpflegerinnen und Gesundheits-/Krankenpfleger, Fachkräfte in Pflegeheimen sowie Fachkräfte in Altenheimen erstmals im Jahr 2020 mehr verdienten als die Beschäftigten mit vergleichbarer Qualifi-kation in der Gesamtwirtschaft (produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen).

Vor dem Hintergrund der großen Megatrends unserer heutigen Zeit gilt es mehr denn je, die AVR attrak-tiv auszugestalten bzw. weiterzuentwickeln. Dabei muss neben der Attraktivität für die Beschäftigten zugleich auch immer die wirtschaftliche Situation der Einrichtungen und Dienste der Caritas im Blick behalten werden.

Ein Megatrend ist der demographische Wandel. Er bewirkt einen zunehmenden Fachkräftemangel, der zwischenzeitlich auch in den Einrichtungen der Caritas angekommen und spürbar ist. Da die Bevöl-kerung dank der medizinischen Entwicklung immer älter wird, droht ein Pflegenotstand. Ganz aktuell bestätigt wird diese These durch den kürzlich erschienenen Barmer-Pflegereport, den Wissenschaftler von der Uni Bremen für die Krankenhäuser erstellt haben. Aus dem Pflegereport geht hervor, dass das Land Rheinland-Pfalz 2030 etwa 48.000 Pflegekräfte für die Versorgung der Pflegebedürftigen und damit 6.000 Pflegekräfte mehr als in diesem Jahr benötigt. Bis 2050 werden sogar 27.000 Pflegekräfte mehr gebraucht. Dieser Trend gilt sicherlich auch für die übrigen Bundesländer.

Als weiterer Megatrend ist die digitale Transformation zu nennen, die voll im Gange ist. Im Gesundheits-wesen, speziell im Krankenhausbereich, ist durch das Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) mit seinen Fördertatbeständen der Turbo für die digitale Transformation gezündet. Mit der digitalen Transformati-on, die zu einer Zentralisierung und Harmonisierung von Prozessen führt und ferner durch Automatisie-rung gekennzeichnet ist, geht ein fundamentaler Wandel des ärztlichen und pflegerischen Berufsbildes einher. Es entstehen zahlreiche neue Berufsbilder. Die Bedeutung von Daten wird weiter steigen und das Gesundheitswesen somit nachhaltig verändern. Es wird künftig nicht nur digitale Fähigkeiten, die von unseren Mitarbeitenden verlangt werden, sondern auch neue Formen der Zusammenarbeit geben müssen. Die künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Generation „Z“ wollen Änderungsprozesse in flachen Hierarchien mitgestalten und nicht in hierarchischen Strukturen arbeiten.

Es gilt nunmehr, diese zuvor genannten Herausforderungen über attraktive Entgeltstrukturen bzw. passgenaue Eingruppierungsmerkmale in den AVR abzubilden. Gleichzeitig muss die neue Tarifwelt der AVR auch Lösungen für Arbeitszeitgestaltung, Leistungsanerkennung, Karriereperspektiven, Fort- und Weiterbildungsangebote und zur Thematik „Akademisierung der Pflege“ finden. Da sich künftig der Dienstgeber beim Mitarbeitenden bewirbt, gilt es, flexible Arbeitszeiten und Dienstplansicherheit zu-zusichern. Darüber hinaus sollten attraktive flexible Tarifkomponenten wie Prämienmodelle, Lebensar-beitszeitkonten und leistungsgerechte Vergütungsanreize Eingang in die AVR finden.

Man darf gespannt sein, wie der bevorstehende Reformprozess zu Anlage 2 der AVR diese Herausfor-derungen umsetzt. Es bleibt zu wünschen, dass die Akteure in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) künftig mehr selbständig und caritasspezifisch verhandeln. b