

**AcU-Fachtagung „Dritter Weg – Dienstgemeinschaft oder Streikrecht?“
am 20. September 2012 in Mainz**

„Das Arbeitsrecht der Caritas – Aktuelle Auseinandersetzungen“

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich danke Ihnen herzlich für die Einladung und die Gelegenheit, in Ihrer Fachtagung über die aktuellen Auseinandersetzungen im Arbeitsrecht der Caritas zu sprechen.

1

Schon vorweg: Die Debatte um den Dritten Weg hat uns gestärkt. Sie hat uns die Chance gegeben, uns die Besonderheiten und die Vorteile dieses Verfahrens zu vergegenwärtigen und auch in die Öffentlichkeit zu tragen. Wir sind sprachfähiger und argumentationsstärker geworden.

2

Herr Kardinal, Sie sind näher darauf eingegangen, was Dienstgemeinschaft für uns bedeutet. So kann ich mich hierzu sehr kurz fassen. Einrichtungen des kirchlichen Dienstes müssen dem Auftrag Jesu entsprechen. Alle Beteiligten sind deswegen persönlich gefordert, Dienstgemeinschaft in den Einrichtungen und Diensten der Caritas überzeugend zu gestalten. Die Glaubwürdigkeit von Dienstgemeinschaft und Drittem Weg hängt davon ab, wie wir diese in unserer täglichen Praxis leben. Dabei haben Sie als Vertreterinnen und Vertreter von Rechtsträgern eine besondere Verantwortung, weil Sie die Organisationshoheit in den Einrichtungen und Diensten haben.

Rechtsträger und auch Mitarbeitende profitieren von der Zugehörigkeit der Einrichtungen und Dienste zur Kirche. Auch wenn die Säkularisierung in der Gesellschaft voranschreitet, werden die Angebote caritativer Träger gerne und in noch wachsendem Umfang – das hat uns die aktuelle Verbandsstatistik gezeigt - in Anspruch genommen. So ist die Zahl der hauptamtlich Mitarbeitenden in der Caritas auf rund 560.000 gewachsen. Berücksichtigt man dabei, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zugenommen hat, so gibt sich um diesen Effekt bereinigt eine Steigerung um rund 8 %. Auch kirchenferne Menschen entscheiden sich bewusst für ein kirchliches

Krankenhaus, ein kirchliches Pflegeheim oder eine kirchliche Kindertagesstätte. Dazu tragen unsere Wertorientierung und auch der Anspruch an uns selbst hinsichtlich unserer Fachlichkeit und Qualität bei.

3

Der Dritte Weg ist das Verfahren zur Festlegung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Bereich – bei Anerkennung unterschiedlicher Sichtweisen von Dienstgebern und Mitarbeitenden. Er verpflichtet die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission zum gegenseitigen Verstehen, zur Verständigung und zum Interessensausgleich zwischen Mitarbeitenden und Dienstgebern. Der Dritte Weg hat sich nach meiner Überzeugung bewährt.

4

Seit Anfang 2011 werden die Anfragen an den Dritten Weg mit den gegenwärtigen Regelungen massiv. Gewerkschaften, Politik, staatliche Arbeitsgerichte sowie Medien stellen das Recht der Kirchen in Frage, die Arbeitsverhältnisse in ihrem Bereich entsprechend dem kirchlichen Sendungsauftrag zu gestalten. Sehr erfolgreich und mit Hinweis auf die Tarifstrukturen des Diakonischen Werkes und das tarifliche Handeln einzelner diakonischer Träger wurden Politik und Medien in Gegnerschaft zum kirchlichen Arbeitsrecht gebracht.

5

Aber auch innerhalb der Caritas wurden Fragen an die Gestaltung des Dritten Weges gestellt. Dies betrifft auch und gerade die Dienstgeberseite.

Sind die Träger in den Strukturen der Kommission richtig vertreten?

Sollen alle Dienstgebervertreter unmittelbar gewählt werden?

Wie gelingt die Rückbindung der Dienstgebervertreter und ihrer Meinungsbildung an die Rechtsträger?

Soll das Gewicht bei der Wahl der Dienstgebervertreter in Relation zur Mitarbeiterzahl der Einrichtungen stehen?

Widerspricht die Orientierung am TVöD den realen Rahmenbedingungen der Sozialwirtschaft? Zwingen uns diese Rahmenbedingungen dazu, andere, wettbewerbsfähigere Tarife zu gestalten?

Die Strukturen des Arbeitsrechts der Caritas befinden sich in den letzten 10 Jahren in einem ständigen Wandel. Dieser Wandel ist Ausdruck der Bereitschaft des Verbandes, auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren und den Dritten Weg so zu gestalten, dass er auch neuen Herausforderungen standhalten kann.

Dazu ist die Struktur der Arbeitsrechtlichen Kommission erheblich flexibilisiert und dezentralisiert worden.

Ausgangspunkt war, dass die Mitglieder der Kommission selbst erkannt haben, dass eine starre bundeseinheitliche Vergütungsentwicklung einzelne Rechtsträger aufgrund spezifischer Umstände überfordern kann. Deshalb wurde zunächst dadurch reagiert, dass die Gestaltung von abweichenden Arbeitsbedingungen über Dienstvereinbarungen zwischen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite erfolgen soll. Aus diesem Grunde kam es im Jahr 2003 auch zu einer entsprechenden Änderung des Mitarbeitervertretungsrechts.

Ein weiterer Schritt war im Jahr 2004 die Schaffung von Unterkommissionen. Neben der Bundeskommission wurde in vier Regionen über Anträge von Einrichtungen auf Abweichung von den AVR beraten und beschlossen.

Dieses Modell zur Regelung einrichtungsspezifischer Besonderheiten wurde dann in der seit 2008 geltenden AK-Ordnung aufgegriffen mit der Schaffung von sechs Regionalkommissionen, die für Abweichungen zuständig sind. Die neue Ordnung ermöglicht der Arbeitsrechtlichen Kommission die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf der Bundesebene und der Regionalebene. Über einzelne Einrichtungen hinaus können spezifische regionale Besonderheiten, insbesondere im Hinblick auf die regionalen Finanzierungsbedingungen und Arbeitsmärkte, in den Regionalkommissionen Rechnung getragen werden. Innerhalb der Region ist eine Differenzierung nach Teilregionen oder nach Sparten möglich. Welche Differenzierungen erforderlich sind, müssen die Mitglieder der Regionalkommissionen in eigener Verantwortung entscheiden.

Die Rahmenbedingungen zur tariflichen Gestaltung erfordern die Bereitschaft der Kommissionsmitglieder, diese Instrumente zu nutzen, die ernsthafte Auseinandersetzung mit Vergütungsbedingungen der Mitbewerber im jeweiligen Tätigkeitsfeld und

damit die Gestaltung eines Tarifs, der diese Rahmenbedingungen berücksichtigt. Zum Dritten Weg gehört ein hohes Maß an Sachkenntnis.

7

Dabei war es der Anspruch des Verbandes und wird es weiterhin sein, dass die Ausgestaltung dieser Verfahrensbestimmungen in der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission unter Beteiligung und möglichst weitgehender Billigung beider Seiten, der Vertreterinnen und Vertreter der Rechtsträger und der Mitarbeitenden, erfolgt.

So gab es in den Jahren 2006 und 2007 sowie in den Jahren 2009 bis 2011 jeweils umfangreiche Prozesse der Gestaltung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission unter Einbeziehung beider Seiten in einer Arbeitsgruppe, die die Beschlussvorlagen für die Delegiertenversammlung erarbeitet hat.

Auch dieses Selbstverständnis des Deutschen Caritasverbandes, nämlich Parität, Partnerschaft und Kooperation nicht nur auf die Beschlussfassung über die AVR, sondern auch auf die Gestaltung des gesamten Arbeitsrechts der Caritas auszudehnen, hat aus meiner Sicht zu einer Form des Dritten Weges in der Caritas geführt, in der - um das Motto des heutigen Fachtages aufzugreifen – Dienstgemeinschaft gelebt wird und Streik nicht erforderlich ist.

Auch in Zukunft gilt es, den Dritten Weg in der Caritas konstruktiv und innovativ weiter zu entwickeln.

8

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands hat im Sommer 2011 den Artikel 2 der Grundordnung zum Geltungsbereich geändert.

Nach Absatz 2 sind kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 die Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche teil.

Durch die Formulierung „sind verpflichtet“ wird klargestellt, dass alle der katholischen Kirche zugeordneten Rechtsträger – unbeschadet ihrer Rechtsform – die Übernahme der Grundordnung erklären und dies in den Statuten sichtbar machen sollen. Die

Anwendung der Grundordnung durch alle der katholischen Kirche zugeordneten Rechtsträger dient der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihres kircheneigenen Arbeitsrechts in der Gesellschaft.

Auch die Begründung zum Text der Ordnung unterstreicht diesen Verpflichtungscharakter: "Mit der diesbezüglichen Verpflichtung wird die dringende bischöfliche Forderung und Erwartung verrechtlicht, dass alle kirchlichen Rechtsträger die Grundordnung und damit das gesamte Kirchenarbeitsrecht übernehmen und dies in ihrem Statut festlegen."

Kirchliche Rechtsträger, die die Grundordnung nicht in ihr Statut übernehmen, können das Kirchenarbeitsrecht nicht mehr anwenden. Sie müssen sich spätestens ab 2014 arbeitsrechtlich wie weltliche Betriebe und Unternehmen behandeln lassen.

Vor dem Hintergrund der Gesamtsituation des kirchlichen Arbeitsrechts ist es wünschenswert, wenn in naher Zukunft publiziert werden könnte, dass alle oder zumindest sehr viele Träger bereits die Grundordnung in ihre Satzungen bzw. Gesellschaftsverträge aufgenommen haben.

9

Die Änderung der Grundordnung steht in Übereinstimmung mit den Satzungen der Diözesan-Caritasverbände und des Deutschen Caritasverbandes, wonach Rechtsträger als Mitglied des Caritasverbandes satzungsrechtlich verpflichtet sind, die Grundordnung anzuwenden.

Deshalb können nach der Verbandssatzung des Deutschen Caritasverbandes sowie nach der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission in caritativen Einrichtungen nur die Arbeitsbedingungen gelten, die durch die zuständige paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes mit ihrer Bundeskommission und ihren Regionalkommissionen verabschiedet worden sind.

10

Nachdem vier staatliche Instanzgerichte das Streikrecht im kirchlichen Bereich grundsätzlich für zulässig erklärt haben, wird sich der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20. November 2012 mit dem Thema befassen.

Es wird darüber entscheiden, ob das Verfahren der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Verhandlungen und Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ein gleichwertiges System zum Tarifvertrag darstellt.

Wie auch immer das Revisionsverfahren beim Bundesarbeitsgericht ausgehen wird, beide Verfahrensbeteiligte haben bereits signalisiert, dass sie im Falle ihres Unterliegens das Bundesverfassungsgericht anrufen werden. Im Anschluss an das Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht ist auch eine Beschwerde am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte denkbar.

11

Die Frage, ob im kirchlichen Dienst gestreikt werden darf, wird auch Auswirkungen haben, ob Gewerkschaften in kirchliche Einrichtungen ein Zutrittsrecht gewährt wird. Nach derzeitiger Rechtslage dürfen Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen nicht durch betriebsfremde Beauftragte für ihre Sache werben. Kirchlichen Mitarbeitern, die gleichzeitig Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kann aber die Werbung für die Gewerkschaft und auch die Mitgliederwerbung grundsätzlich nicht verboten werden.

Die Gewerkschaft ver.di versucht aktuell in caritativen Einrichtungen in Dortmund, das Zugangsrecht für ihre Hauptamtlichen gerichtlich zu erzwingen.

Auch darüber wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden, voraussichtlich noch im Dezember 2012.

12

Nach meiner Überzeugung ist in der Caritas das Instrument des Streiks nicht erforderlich, solange es ein funktionierendes Arbeitsrechtsregelungssystem des Dritten Weges gibt. Dabei stellt der Dritte Weg mit seiner Art der Entscheidungsfindung ein kirchengemäßes, aber auch ein anspruchsvolles System dar. Er erzielt den Interessensausgleich zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden durch Kommunikation und Transparenz.

Gleiches gilt für die Dienstgemeinschaft in den Einrichtungen. Caritative Unternehmen, die eine offene Kommunikationskultur pflegen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehen, über Schwierigkeiten reden und mit der Mitarbeiterschaft nach Lösungen suchen, haben eine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen und damit mehr Innovationspotenzial. Dabei muss dieser Anspruch jeden Tag neu gelebt werden.

Viele Einrichtungen und Dienste der Caritas haben eine solche Unternehmenskultur oder bemühen sich um sie. Gerade unter dem Aspekt des Fachkräftemangels werden sich die Fachkräfte zunehmend die Einrichtungen aussuchen, die für sie in ihrem Gesamtgefüge von Unternehmenskultur, Vergütung und Mitarbeiterorientierung die attraktivsten sind. Wir haben herauszustellen, dass wir in unseren Einrichtungen insgesamt ein hohes Maß an Betriebszufriedenheit unter der Mitarbeiterschaft haben. Diese Attraktivität müssen wir im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte sehr deutlich und offensiv kommunizieren.

Wird der Dritte Weg und die Dienstgemeinschaft erfahrbar gelebt, hat das kircheneigene Arbeitsrecht, nicht nur theologisch und theoretisch, sondern auch sozial- und gesellschaftspolitisch eine Berechtigung.

Der Dritte Weg verhindert das Auflösen einer derzeit insgesamt einheitlichen Tariflandschaft der Caritas in viele Haustarife und tariflose Zustände, was nicht im sozial- und gesellschaftspolitischen Interesse liegen kann und schon gar nicht im Interesse der Träger, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Deutschen Caritasverbandes.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Mainz, 20.09.2012

Hans Jörg Millies
Finanz- und Personalvorstand des
Deutschen Caritasverbandes