

**AcU-Fachtagung „Caritative Unternehmen in die Zukunft führen“
am 07.05.2014 in Köln**

**Statement zum Vortrag „Tarifliche Herausforderungen und
Umsetzungsmöglichkeiten aus der Sicht der Mitarbeiterseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK)“**

von Thomas Rühl

Starker Flächentarif gegen ruinösen Lohnkostenwettbewerb

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes, die die Arbeitsvertragsbedingungen für seine mehr als 500 000 Beschäftigten in unterschiedlichsten Trägerstrukturen regeln, sind neben dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der letzte umfassende Tarif in der Sozialbranche in Deutschland.

Sie orientieren sich bis heute in Struktur und Entgelthöhe am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und entfalten Wirkung auch in Bereichen, aus denen sich die Kommunen schon zurückgezogen haben oder sich noch weiter zurückziehen (Krankenhäuser, Altenhilfe) oder nie groß vertreten waren (Behindertenhilfe, Jugendhilfe).

Sie erhalten auch das Bezahlniveau im Servicebereich, den der öffentliche Dienst weitgehend ausgegründet hat und in dem wesentlich schlechter als nach TVöD vergütet wird.

Diakonie und Arbeiterwohlfahrt orientieren sich ebenfalls am TVöD, ihre Tarifwerke sind aber wesentlich stärker regional gegliedert. Für das Rote Kreuz gilt dies verstärkt. Beim Paritätischen Wohlfahrtsverband sind Tarifstrukturen kaum erkennbar.

Vor allem in der Altenhilfe, insbesondere in Niedersachsen und in den neuen Bundesländern, bestimmen zunehmend private, tarifungebundene Anbieter den Markt. Sie machen vor, wie die Altenhilfe, eigentlich ein Teil der gesellschaftlichen Daseinsfürsorge, zum „Sozialmarkt“ verkommt.

Aktiengesellschaften erzielen über den staatlich gewollten Lohnkostenwettbewerb aus der Arbeit am Nächsten Profit, und das ohne jegliche Tarifbindung auf dem Rücken schlecht organisierter Beschäftigter, vorwiegend Frauen.

Die Kommunen sind's zufrieden, haben sie doch die eigentlich staatliche Aufgabe der Daseinsfürsorge an den „Sozialmarkt“ abgegeben und können sich nun für ihre sozialen Aufgaben die billigsten Anbieter aussuchen.

Dass wir wegen gesellschaftlicher Verwerfungen einen Mindestlohn in der Pflege brauchten, ist schlagender Beweis für eine völlig verfehlt Gestaltung der Sozialbranche.

Die Caritas hat sich bisher am Lohnkostenwettbewerb nur sehr begrenzt beteiligt, vor allem auch deshalb, weil die Mitarbeitervertreter in der AK äußerst zäh die Bindung an den TVöD verteidigt haben. Gleichzeitig haben wir tarifbedingte Ausgründungen bei Trägern und Bischöfen als nicht mit der Idee der Dienstgemeinschaft vereinbar angeprangert.

Doch der Druck der Träger, vor allem aus der Altenhilfe, auf die Mitarbeiterseite in der AK nimmt zu: der Wettbewerb gehe immer noch stärker zu Lasten der Caritas, das Wachstum in der Altenhilfe finde zunehmend ohne die Caritas statt. Der benötigte finanzielle Spielraum soll jetzt mal wieder von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den unteren Vergütungsgruppen kommen.

Seit 2008 hat die Arbeitsrechtliche Kommission in den unteren Vergütungsgruppen Absenkungen in einer Größenordnung zwischen 9% und 14% beschlossen. Die jetzigen Anträge der Dienstgeberseite zielen auf eine weitere Absenkung um durchschnittlich 2%. Neu im Fokus der Absenkungsorgie sind die 1-jährig ausgebildeten Pflegehelfer, denen man mal eben eine Absenkung von fast 13% zumuten will.

Die Caritas steht mit der jetzigen Tarifrunde vor einem Richtungsentscheid: versuchen die wettbewerbsorientierten Dienstgeber gegen die Beschäftigten und ihre Vertreter den Lohnkostenwettbewerb auch verstärkt in die Einrichtungen zu tragen oder schaffen es die Beschäftigten und ihre Vertreter zusammen mit vernünftigen Dienstgebern, die Politik zu zwingen, den Lohnkostenwettbewerb in der Daseinsfürsorge zurückzufahren.

Erste Bündnisse in mehreren Regionen sind am entstehen. Sie dürfen jetzt nicht durch eine Abkehr vom TVöD auf Bundesebene zerstört werden, sondern umgekehrt: die Bündnisse sind auszuweiten, Kooperationen und konzertierte Aktionen sind fortzuführen und die

Zusammenarbeit mit gutwilligen Partnern in der Politik ist zu intensivieren.

Das Tarifniveau des TVöD als für im Wesentlichen „gerechte Vergütung“ ist bundesweit anzuerkennen und zu refinanzieren. Der Abschluss des TVöD ist in die AVR einzupflegen – wie es guter Brauch ist. Die Mitarbeiterseite der AK wird dafür kämpfen.

Die Caritas muss ihren Tarif, die AVR, orientiert am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, als umfassenden bundesweiten Flächentarif im Sozialbereich als Bollwerk gegen den Lohnkostenwettbewerb unbedingt erhalten.

Sie muss zusammen mit Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Rotem Kreuz und ver.di den Lohnkostenwettbewerb stoppen, denn Nächstenliebe und Daseinsfürsorge sind nicht marktfähig.

Der Erhalt der AVR als Flächentarif mit einer eindeutigen Orientierung am Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes ist für die Mitarbeiterseite eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren des 3. Weges bei der Caritas!