
Tarifliche Herausforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten aus Sicht der Dienstgeberseite der AK

Fachtagung der AcU am 7. Mai 2014: Vortrag von Lioba Ziegele, Mitglied des Leitungsausschusses und Politische Sprecherin der Dienstgeberseite der AK der Caritas

I. Entwicklungen im Umfeld

- Die demographische Entwicklung führt dazu, dass wir bei immer mehr zu Pflegenden auf einen immer kleineren Pool von Arbeitskräften zugreifen können.
- Die Kritik am kirchlichen Sonderweg wird lauter und findet eine breitere Öffentlichkeit, auch was die eigene Tariffindung und den Dritten Weg angeht.
- Das Bundesarbeitsgericht hat 2012 entschieden, dass auch im Dritten Weg die Gewerkschaften organisatorisch einzubinden sind, dass die kircheneigenen Regelungen verbindlich sein müssen und dass das streikeretzende Schlichtungsverfahren zu einem Ergebnis führen muss.
- Allgemein zurückgehende Bedeutung der Tarifbindung.

II. Tarifliche Herausforderungen

- Der Tarif ist so zu gestalten, dass uns eine attraktive Vergütung von Fachkräften die Möglichkeit bietet, in Konkurrenz mit anderen nicht-caritativen Trägern Arbeitskräfte zu rekrutieren.
- Gleichzeitig muss der Tarif sicherstellen, dass unsere Einrichtungen wirtschaftlich bestehen können.
- Ein bundesweiter Flächentarif ist ein Markenzeichen der Caritas, das uns im Wettbewerb um Fachkräfte stärkt und zu erhalten ist. Unsere Besonderheit, also das Caritas-eigene Alleinstellungsmerkmal, muss weiterhin im Tarif zum Ausdruck kommen.
- Die betriebliche Zusatzversorgung ist ein wichtiges Angebot eines sozial verantwortlich handelnden Arbeitgebers. Gleichzeitig stellt sie einen hohen, für die Zukunft kaum kalkulierbaren Kostenfaktor dar – nicht nur, weil sie derzeit allein arbeitgeberfinanziert ist.

III. Spannungsfeld TVöD

- Die Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission sieht den TVöD nach wie vor als die einzige sog. Leitwährung in der Sozialwirtschaft. Die Begründung ist, dass die Mitarbeiter der Caritas vergleichbaren Arbeitsbedingungen unterliegen wie die Mitarbeiter bei anderen Trägern der sozialen Dienste. Deshalb fordert die MAS grundsätzlich eine 1:1 Übernahme der Ergebnisse des öffentlichen Dienstes.
- Innerhalb der Dienstgeberseite wird es unterschiedlich gesehen, ob die prinzipielle Orientierung am TVöD einerseits zur Fachkräftegewinnung genügt und andererseits aufgrund der Refinanzierungsprinzipien das wirtschaftliche Überleben der Einrichtungen gesichert wird.

IV. Lösungsansätze und Perspektiven

- Unser Ziel ist es, das Bild der Caritas als Arbeitgeber in der Gesellschaft zu verbessern. Wir verfolgen es unter anderem durch eine Kommunikation, die positive Aspekte wie die gute Bezahlung und den fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Caritas in den Vordergrund stellt. Dazu gehört auch ein von Augenmaß geprägter Umgang mit den Loyalitätspflichten.
- Indem wir stärker in der Struktur von Bundeskommission und Regionalkommissionen arbeiten, ist ein elastischer Flächentarif möglich, der sowohl lokale als auch spartenbezogene (i. d. R. wirtschaftliche) Besonderheiten berücksichtigt. Einrichtungsspezifische Regelungen reichen hierfür nicht aus.
- Wir gestalten die AVR unter Berücksichtigung der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung wie auch anderer Tarife. Orientierungsmarke ist in einigen Bereichen wie beispielsweise der Altenhilfe nicht mehr der TVöD – wir müssen im Sinne der Tarifpolitischen Leitlinien auch andere, für die Region, eine Sparte oder Branche bedeutsame Tarifverträge bzw. -abschlüsse berücksichtigen.
- Ein guter Tarif zeichnet sich in unseren Augen nicht nur durch die Höhe der Vergütung aus, sondern nimmt auch Faktoren wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter, Führungskompetenz von Führungskräften oder strukturierte Weiterbildungsangebote für ungelernte Mitarbeiter z. B. in der Pflege in den Blick.
- Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, die positiven Besonderheiten, die es in unserem Tarif bereits gibt, wie z. B. zusätzliche freie Tage oder eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung besser zur Geltung bringen. Indem wir diese „Extras“ und unsere sehr guten Ergebnisse auf diesem Gebiet besser kommunizieren, fördern wir Akzeptanz und ein gutes Bild der Caritas als Arbeitgeber in der Gesellschaft.
- Dabei dürfen wir allerdings gerade im Bereich der Altersversorgung zukünftige Entwicklungen nicht aus dem Blick verlieren. Auch eine Mitarbeiterbeteiligung darf kein Tabu sein.

Was wir mittelfristig erreichen müssen

Die AVR rechtssicher und anwenderfreundlich zu gestalten,

- mit angemessenen, am Arbeitsmarkt und den wirtschaftlichen Gegebenheiten orientierten Vergütungen
- als etabliertes, eigenständiges, richtungsweisendes Tarifwerk.

Das kann im Dritten Weg gelingen. Voraussetzung ist zum einen, dass die Beteiligten willens sind, gemeinsam Tarifpolitik zu gestalten und zum anderen, dass der Dritte Weg gesellschaftlich stärker als faires Verfahren anerkannt wird, um unterschiedliche Interessen angemessenen in Einklang zu bringen.