

# Caritative Unternehmen in die Zukunft führen

Bericht von der AcU-Fachtagung 2014 am 7. Mai 2014 in Köln

Die diesjährige Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmer (AcU) fand mit über 70 Teilnehmern am 7. Mai 2014 im Maternushaus in Köln unter dem Thema „Caritative Unternehmen in die Zukunft führen“ statt. Wie können wir unsere caritativen Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen? Welche tariflichen Rahmenbedingungen benötigen wir, damit sich unsere Unternehmen auch weiterhin erfolgreich am Markt behaupten können? Diesen Fragen stellten sich die Referentinnen und Referenten der Fachtagung.

In seinem Grußwort betonte der Vorstandsvorsitzende der AcU, *Bernd Molzberger*, dass auch vor dem Hintergrund des Kräfteparallelogramms, bestehend einerseits aus der Änderung der Grundordnung in Art. 2 und der Möglichkeit des Ausstiegs von Einrichtungen aus dem Dritten Weg und andererseits aus den BAG-Urteilen zur Beteiligung der Gewerkschaften, es Ziel der AcU ist, den Dritten Weg zu stärken und die AVR als Flächentarif weiterzuentwickeln.

*Dr. Franz Graf von Harnoncourt*, Geschäftsführer der Malteser Deutschland gGmbH, betonte in seinem Vortrag „*Tarifliche Bedürfnisse aus Sicht eines Unternehmervertreters*“, dass die Ausrichtung auf Gemeinnützigkeit die Grundlage der Weiterentwicklung der kirchlichen Einrichtungen sei. Die Gemeinnützigkeit jedoch müsse sich in einem marktwirtschaftlichen Wettbewerb behaupten. Produktivitätssteigerungen seien auch dann zu schaffen, wenn die Einrichtungen prozessorientiert geführt würden. Die Tarifwerke müssten dann allerdings auch diese Flexibilität abbilden lassen. Eine prozessorientierte Denkweise und eine Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle würden hierzu beitragen. In einem marktwirtschaftlich ausgerichteten System müsste das Tarifsysteem eine nachhaltige Existenz der Unternehmen garantieren: „*Es muss marktfähige Tarifsysteme geben, diese Systeme müssen schlank, klar und einfach gestaltet sein.*“ Das Tarifwerk müsse den Mehrwert für die Mitarbeiter klar abbilden. Für die Weiterentwicklung des Sonderwegs müsse in den Mittelpunkt gestellt werden, dass es um die Sicherung der eigenen Überlebensfähigkeit geht, was nur mit einem regionalen, spartenspezifischen Tarifwerk funktioniert.

*Lioba Ziegele*, Mitglied des Leitungsausschusses und politische Sprecherin der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission, betonte in ihrem Vortrag „*Tarifliche Herausforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten aus Sicht der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas*“, dass

der Dritte Weg zukunftsfähig sei, wenn er intern und auch in die Gesellschaft hinein eine Akzeptanz habe. Hierzu bedarf es einer organisierten und sprachfähigen Mitarbeiterseite und ebenso einer solchen Dienstgeberseite, einer Flächenwirkung und Flächendeckung der Tarifwerke mit einer gewissen Elastizität (bezogen auf lokale und spartenbezogene Besonderheiten). Sowohl der Sendungsauftrag der Kirche, aber auch die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit müssen garantiert werden. Ein „wenn es klemmt wird ein 11er Antrag gestellt“ wird in Zukunft nicht mehr ausreichen. Wichtig für kirchliche Unternehmen ist Fachkräfteanwerbung. Hierbei kann nicht das Ziel sein, die Löhne bei den Fachkräften zu senken. Für eine Fachkräftebindung ist die Höhe des Entgeltes sehr wichtig. Eine Orientierung am Lohnniveau der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes tue dem Dritten Weg auch aus Dienstgeberseite gut, aber Differenzierungen und eine gewisse Flexibilisierung seien nötig. Als weitere Herausforderungen nennt sie angemessene und anständige Anpassungsmodi der Betrieblichen Zusatzversorgung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie auch die Beschäftigung von Mitarbeitern über 50 Jahren. Sie forderte Führungskompetenz in der Leitung, Schulungen und Weiterbildungsangebote. Auch bezüglich der Loyalitätspflichten (als Wettbewerbsnachteil) müsse weiterhin Kommunikation nach außen betrieben werden, um mehr Akzeptanz in der Öffentlichkeit zu erreichen.

*Thomas Rühl*, Mitglied des Leitungsausschusses der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission, referierte zu den Tariflichen Herausforderungen aus Sicht der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission. Er betonte, dass sich zwar die AVR am Tarifwerk des Öffentlichen Dienstes orientierten, sie aber auch Wirkung in Bereichen haben, aus denen sich die Kommunen längst zurückgezogen haben, wie im Krankenhauswesen, der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe. Er kritisierte die seitens der Arbeitsrechtlichen Kommission seit 2008 beschlossenen Absenkungen der unteren Lohngruppen, wie auch der einjährig ausgebildeten Pflegehelfer, während in vielen anderen Bereichen im Gegenzug eine Lohnsteigerung stattfand. Die Caritas Tarifrunde stehe nunmehr vor der Aufgabe entweder den Lohnkostenwettbewerb in die Einrichtungen zu tragen oder gemeinsam mit Dienstgebern und Dienstnehmern den Lohnkostendruck zurückfahren. Mittlerweile bilden sich seitens der Mitarbeiterseite Bündnisse mit Dienstgebern, wie auch mit ver.di gegenüber den Kostenträgern. Die AVR müssen als bundeswei-

ter Flächentarifvertrag erhalten, Lohnkostenwettbewerb müsse gestoppt werden; der Wettbewerb über Gehälter müsse aufhören.

*Dr. Jörg Antoine*, Vorstandsmitglied des Diakonischen Werkes in Niedersachsen, referierte über die ersten Erfahrungen zu den Verhandlungen eines kirchengemäßen Tarifvertrags mit ver.di. Er konstatierte, dass es in Niedersachsen im Bereich der Diakonie keine funktionierende Sozialpartnerschaft mehr gibt, die Arbeitsrechtliche Kommission wurde nicht mehr besetzt, aufgrund der Niedriglöhne der tariffreien Wettbewerber ist für die Diakonie die Refinanzierung erschwert, die Lohnhöhe der Pflege ist nicht mehr haltbar, die Akzeptanz in der Bevölkerung schwand. Der Dritte Weg sei in Niedersachsen so nicht mehr tragbar gewesen. Als Lösungsweg gab es (nach den BAG-Entscheidungen) nunmehr entweder das ARK-Modell oder kirchengemäße Tarifverträge. Zur Realisierung der Friedenspflicht wurde ein (verbindliches) Schlichtungsverfahren erarbeitet, welches zu einem Ergebnis führen muss (ein kollektives Betteln ist nicht möglich) und es wurde eine Sozialpartnerschaft zwischen Konföderation und Gewerkschaften geschlossen, mit der Verpflichtung zur Vermeidung von Streik. Die Schlichtungskommission besteht aus zwei Schlichtern und zehn paritätisch besetzten Beisitzern. Durch die Änderung des § 5 TVG könnte in Zukunft eine Allgemeinverbindlichkeit erreicht werden.

Rechtsanwalt *Hans Michael Weiss*, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie NRW, berichtete zu den Erfahrungen mit Tarifverhandlungen in der freien Wirtschaft. Weiss betonte, dass Tarifverträge in der Wirtschaft große Bedeutung haben. 2013 galten 70.000 Tarifverträge in Deutschland, 6.000 Tarifverträge wurden neu abgeschlossen und 500 sind allgemeinverbindlich. Unmittelbare Tarifbindung besteht nur für 53 % der Beschäftigten West. Weiss konstatierte, dass Tarifverträge gute Instrumente sind, aber kein Selbstzweck. Sie haben ihre Bedeutung insbesondere in der überbetrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen, sie bedeuten die Wahrnehmung der durch das Grundgesetz zugewiesenen Regelungsmacht, sie sind Rechtssetzung durch die Betroffenen selbst (Tarifautonomie). Zu der Setzung von Tarifverträgen braucht man starke Gewerkschaften in Anbetracht der Gestaltung von branchenspezifischen Arbeitsbedingungen, welche zudem aber auch stark die Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Eine starke Gewerkschaftsbeteiligung ohne Einräumung eines Streikrechts sei aber nur schwer denkbar. Es bedürfe eingespielter und funktionierender Konfliktlösungswege. Ebenso müsse aber auch die Arbeitgeberseite gut organisiert sein. Passgenaue Tarifverträge fielen nicht vom Himmel. Die Entscheidungswege der Arbeitgeberseite müssen klar sein, etwa auch Arbeitgeberver-

bandsstrukturen seien erforderlich. Sein Fazit: Das Tarifsysteem wurde eine Zeit lang kritisch gesehen, für die Wirtschaft überwiegen heute in vielen Branchen die Chancen der gelebten Sozialpartnerschaft in Deutschland. Entscheidend sei eine starke Aufstellung der Unternehmen bzw. Verbände.

An der Podiumsdiskussion, moderiert von *Bernd Molzberger*, nahmen die Referenten sowie *Heinz-Josef Kessmann*, Direktor des Caritasverbands Münster und Vizepräsident des Deutschen Caritasverbands (DCV) teil. Kessmann konstatierte, dass bei der Frage der Zukunftsfähigkeit der caritativen Unternehmen zunächst einmal die Grundsatzfrage „Zweiter oder Dritter Weg“ gestellt werden müsse. Er stellte fest, dass sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer den Dritten Weg bevorzugen. In der Podiumsdiskussion wurden die Standpunkte zu flexibleren Tarifmodellen, die Absenkung der unteren Lohngruppen, aber auch Fragen des geplanten Tarifautonomiestärkungsgesetzes kontrovers diskutiert.

Auf die Abschlussfrage „Dritter Weg 10 Jahre weitergedacht“, was bestimmt die Arbeitsbedingungen erfolgreicher Caritativer Unternehmen, konstatierte *Harnoncourt*, dass es nur einen Dritten Weg mit starken Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geben könne. Antoine konstatierte für den Bereich der Diakonie, dass die Sozialpartnerschaften wiederhergestellt werden müssen. *Ziegele* ist es wichtig, dass sich die katholische Kirche stark für caritative Themen einsetzt. Mitarbeiterseite wie auch Dienstgeberseite brauchen stärkere Positionen. *Kessmann* ist der Auffassung, dass erfolgreiche caritative Unternehmen attraktive Arbeitsbedingungen darstellen und indes nachgefragte soziale Dienstleistungen anbieten müssen, für welche der Preis gezahlt werden muss, den diese eben auch wert sind. *Thomas Rühl* indes glaubt, dass die Caritas in fünf Jahren auf einem Scheideweg sein wird (ähnlich wie im Bereich der Diakonie in Niedersachsen). Es wird sich das Problem stellen, ob die ausgehandelten Bedingungen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite überhaupt noch von den Mitarbeitern getragen werden.

In seinem Schlusswort stellte *Dr. Matthias Scholz*, stellvertretender Vorsitzender der AcU, der die Tagung moderierte, fest, dass man über die Strukturen im Dritten Weg nachdenken müsse. Es kommt auf eine gute Zusammenarbeit mit zwei starken Partnern an, die auch in ihren eigenen Reihen durchsetzungsfähig sein müssen. Es müsse auch etwa im Rahmen einer Sozialpartnerschaft nach gemeinsamen Lösungen gesucht werden. Refinanzierungsbedingungen müssen zudem mit der Politik abgesprochen werden. Auch die Ausstattung der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite müsse noch einmal überdacht werden.

**André Fitzthum**