

Zukunft macht erfinderisch – Tarifliche Rahmenbedingungen stärken

Bericht von der AcU-Fachtagung am 19. September 2017 in Frankfurt

Zur diesjährigen sechsten Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) am 19. September 2017 fanden sich 40 Teilnehmer im Haus am Dom in Frankfurt ein. Die Tagung befasste sich in diesem Jahr unter der Überschrift „Zukunft macht erfinderisch – Tarifliche Rahmenbedingungen stärken“ mit der Frage, welchen Beitrag die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) für die Zukunft der caritativen Unternehmen leisten kann. Die Tagesmoderation übernahm *Dr. Thomas Franke*, Geschäftsführer Deutscher Orden – Ordenswerke in Weyarn – und Mitglied im Vorstand der AcU. In seinem Einführungsvortrag betonte *Bernd Molzberger*, Geschäftsführer der *cusanus* trägergesellschaft trier mbH und Vorstandsvorsitzender der AcU, dass dispositives Tarifrecht auch für die Akteure im kirchlichen Arbeitsrecht

zugeschnitten werden können muss, wie etwa die Überlassungsdauer im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Es müsse zudem die Frage gestellt werden, wo die kirchlichen Einrichtungen im Tarifgeschehen stehen und natürlich muss in diesem auch die Kirchlichkeit eine Rolle spielen. *Dr. Klaus Goedereis*, Vorstandsvorsitzender der St. Franziskus-Stiftung in Münster und Vorstandsmitglied der AcU, stellte in seinem Beitrag „*Caritative Unternehmen brauchen einen passenden Tarif*“ die „*Tarifpolitischen Forderungen und Ziele der AcU für die aktuelle Legislaturperiode*“ vor. Goedereis betonte, dass die AVR einer strukturellen Weiterentwicklung und somit einer Branchenorientierung, regionaler Spielräume, Flexibilisierung und einer deutlichen Verschlan-
kung bedürfen. Auch die Altersvorsorgefrage in

Verbindung mit den AVR dränge. Weiterhin betonte Goedereis, dass die Ausbildung der AVR zu einem eigenständigen, erkennbaren Tarifwerk ambitioniert sei, aber „den Schweiß der Edlen wert“. *Norbert Altmann*, Verhandlungsführer der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission stellte unter dem Titel „*Eigene Impulse für die AVR setzen*“ die „*Vorstellungen der Dienstgeberseite für die aktuelle Legislaturperiode der AK*“ vor. In Anbetracht der wirtschaftlichen Entwicklung, des demografischen Wandels, des Angebotsmarktes und des Fachkräftemangels stellte Altmann die Frage, ob das Verfahren nach § 14 AK-Ordnung (zu den Einrichtungsspezifischen Regelungen) für die Zukunft noch ausreiche. Die AVR brauche flexible Lösungen. Unterschiedliche Refinanzierungsbedingungen sowie einrichtungsspezifische Bedarfe erfordern mehr unternehmerischen Spielraum. Flexibilisierungsmöglichkeiten sollten daher nicht auf Notlagen beschränkt sein. Klare Ziele für die AVR-Caritas müssen Beschäftigungssicherung sein, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Dienste und Einrichtungen und eine Zukunftsfähigkeit des Flächentarifs AVR durch Modernisierung und die Sicherung des Dritten Weges.

Thomas Schwendele, Mitglied des Leitungsausschusses der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission und Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA referierte zu den „*Erwartungen der Dienstnehmerseite an die aktuelle Legislaturperiode*“ unter dem Titel „*Flächentarif AVR stärken*“. Er betonte, dass sich die AVR seit mehr als 30 Jahren als Grundorientierung an den Tarifen des Öffentlichen Dienstes ausgerichtet haben. Die AVR-Caritas zeichne das nach, was die Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden der Kommunen ausgehandelt haben. Diese starken Organisationen legen den tariflichen Wert in der Daseinsvorsorge fest. Der Dritte Weg übernimmt im Wesentlichen diesen Wert. Er ist selbst nicht stark genug, die großen Geldströme in der Republik zu steuern und damit zu regeln, wieviel Mittel die Gesellschaft für die Daseinsvorsorge bereit ist, auszugeben. Der Markt und der Wettbewerb können den Bereich der Daseinsvorsorge nicht zuverlässig regeln. Synergien zwischen Zweitem und Drittem Weg seien wichtig. Ziel sollte es sein, die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes möglichst gut abzubilden. Flächendeckende Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit seien wichtige Ziele. Tarifungebundene Mitbewerber hätten auf dem Sozialmarkt nichts verloren. Wichtiges Anliegen müsse auch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung sein. Schwendele betonte auch, dass die unteren Vergütungsgruppen der Caritas es den Mitarbeitenden schwer machen, im Alter über die Armutsgrenzen hinauszukommen. Sowohl die MAVO, also auch die AVR und die Grundordnung gehören in Einklang gebracht – insofern stelle sich auch dringend die Frage nach der Unternehmensmitbestim-

mung, die in der aktuellen MAVO-Novellierung 2017 auf der Strecke blieb.

„Anregungen für die AK“ präsentierte *Joachim Finklenburg*, Mitglied der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission und ehemaliger Verhandlungsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Krankenhäuser in seinem „*Erfahrungsbericht eines ehemaligen Verhandlungsführers*“. Nach der Betrachtung des Ablaufs der Tarifrunden für den öffentlichen Dienst betonte Finklenburg, dass insofern Synergien zwischen dem Zweiten und Dritten Weg sinnvoll sind, wenngleich sich nicht alle Aspekte übertragen lassen – denn der Dritte Weg setzt ja gerade auf Konsens und nicht auf Arbeitskampf. Im Zweiten Weg sind Streik und Aussperrung gerade die erforderliche Basis, um wirtschaftlichen Einigungsdruck zu erzeugen. Einige Aspekte aus den Tarifrunden lassen sich aber durchaus übertragen, wie etwa eine gegenseitige frühe Information der betroffenen Unternehmen, eine sorgfältige Prüfung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und eine intensive Abschätzung der allgemeinen Einkommens- und Tarifentwicklung sowie der gesetzlichen Rahmenbedingungen. So lässt sich auch der „richtige Zeitpunkt“ für eine tarifliche Weiterentwicklung erwischen. Kernpunkt sollte auch die Solidarität zwischen den Verhandlern sein.

Zu „*Dienstplanverlässlichkeit, Individualisierung, altersgerechte Arbeitszeiten: Perspektiven innovativer Arbeitszeitmodelle für die Pflege*“ referierte anschließend *Dr. Christian Schlottfeldt*, Arbeitszeitberater und Rechtsanwalt der ARBEITSZEITKANZLEI in Berlin. Schlottfeldt betonte, dass verlässliche Dienstpläne und Optionen individueller Arbeitszeitgestaltung ein bedeutsamer Faktor sowohl für die Arbeitgeberattraktivität als auch die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sind. Dies gelte besonders unter den Bedingungen von Fachkräftemangel und demografischem Wandel. Die derzeitigen Arbeitszeitstrukturen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit Monatsdienstplänen als sogenannte „Bastelpläne“ seien im Vergleich zu Arbeitszeitmodellen in anderen 7x24-Bereichen wenig verlässlich. Gerade in diesen Bereichen ist die Einführung von Ausfallvertretungskonzepten ein unverzichtbarer Baustein. Zentrales Element altersgerechter Arbeitszeitgestaltung ist die Individualisierung von Arbeitszeitmodellen.

Zum Ende der Tagung gab es noch eine „Fishbowl“-Diskussionsrunde mit den Referenten der Tagung unter der Moderation von *Dr. Matthias Scholz*, Bereichsleiter Personal der Malteser Deutschland gGmbH in Köln und stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AcU, in der die Teilnehmer die im Rahmen der Tagung aufgeworfenen Fragen aus ihrer Warte beantworteten.

André Fitzthum