

Tarifpolitische Ziele der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen

Die Attraktivität potenzieller Arbeitgeber hängt nicht zuletzt auch von einem Tarif ab, der die zunehmende Diversifizierung von Tätigkeiten und Berufsgruppen in den caritativen Handlungsfeldern abbildet. Und nur über tarifliche Flexibilität ist letztlich die Zukunft der Unternehmen zu sichern.

Text **Matthias Scholz**

Die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) setzt sich dafür ein, die Attraktivität der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes nach innen und außen zu steigern. Zugleich gilt es, die betriebliche Wirklichkeit in den AVR abzubilden.

Vor einigen Wochen hat die AcU daher ihre tarifpolitischen Ziele für die kürzlich begonnene Legislaturperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK) veröffentlicht. Schwerpunktthemen sind: die Stärkung der Pflege als ein attraktives Arbeitsfeld sowie die Reform der Altersversorgung.

Die Caritas spielt eine wesentliche Rolle in der Pflegebranche und hat hier eine Kernkompetenz. Um diese weiter zu stärken, muss sich dieses Selbstverständnis auch tariflich widerspiegeln, indem in den AVR Lösungen für die besonderen Anforderungen der Pflege gefunden werden. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Digitalisierung sollten die AVR auch innovative Modelle, zum Beispiel bei der Arbeitszeit, ermöglichen. Eigenständige und passgenaue Lösungen in der Pflege würden das Profil der AVR schärfen und diese als attraktiven Tarif hervorheben – nach innen und außen. Wünschenswert wäre, wenn die AVR der Leittarif für die Pflege werden könnten. Damit würde zugleich das Alleinstellungsmerkmal caritativer Unternehmen gestärkt. Die gesetzlichen Verfahren (zum Beispiel zum Pflegeberufgesetz) müssen beobachtet, notwendige Anpassungen in den

AVR berücksichtigt werden. Eine gemeinsame Position von Caritas und Kirche zur Personalbemessung in der Pflege muss erfolgen.

Zukünftige Gestaltung der Altersversorgung

Nachdem die Organ- und Aufsichtsstruktur der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) in den vergangenen Monaten erneuert wurde, stehen nun weitere inhaltliche Reformen im Vordergrund der Diskussionen. Die Entwicklungen bei der KZVK betreffen die Einrichtungen in ihrem unternehmerischen Handeln unmittelbar. Daher können diese nur unter Einbeziehung der Unternehmen vorangebracht werden.

Zu klären sind zum Beispiel die offenen Fragen der Unternehmen zum aktuellen Finanzierungsbeitrag und die Überarbeitung des Leistungsrechts der KZVK, das an die Realitäten angepasst werden muss. Gerade dieses ist ein schwieriges Thema, dessen sind wir uns bewusst. Aber die beiden Seiten einer betrieblichen Altersvorsorge – Attraktivität für die Mitarbeitenden und Finanzierbarkeit – müssen in einem annähernden Gleichgewicht stehen. Darum wird es der AcU in den kommenden Jahren gehen, und daher werden auch die Entwicklungen bei der KZVK nicht von den zukünftigen Vergütungsrundern zu trennen sein, da die zu zahlenden Beiträge Teil der Personalkosten sind und sie ein ernsthaftes finanzielles Risiko für die Unternehmen darstellen. Neben diesen beiden Schwerpunktthemen hat die AcU weitere

Arbeitsthemen für die aktuelle AK-Legislaturperiode benannt: tarifliche Regelungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels finden; die Transparenz der AVR insbesondere auch für Mitarbeitende und Führungskräfte wiederherstellen; die Entgeltordnung insbesondere bei der Anlage 2 endgültig fertigstellen; Lösungen für Branchenbesonderheiten finden sowie gesetzlich zulässige Abweichungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht, wie zum Beispiel beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, nutzen.

Um das Profil der AVR in diese Richtung zu schärfen, bedarf es von allen Seiten des Willens und des Muts zur Veränderung in der AK hin zu einer innovativen Tarifpolitik. Die AVR müssen Lösungen für die aktuellen Herausforderungen von Unternehmen finden und gleichzeitig den Mitarbeitenden eine ausreichende Verlässlichkeit bieten. Zwischen diesen beiden Seiten, Flexibilität und Sicherheit, gilt es ein für die Caritas passendes Gleichgewicht zu finden. Im Kopieren anderer Tarifsysteme liegt das nicht!

Der vollständige Text „Tarifpolitische Ziele der AcU“ steht als Download unter www.a-cu.de zur Verfügung.



Dr. Matthias Scholz
Bereichsleiter Personal, Malteser Deutschland gemeinnützige GmbH, Köln; stellv. Vorstandsvorsitzender der AcU
E-Mail: matthias.scholz@malteser.org