

Weiterentwicklung der AVR ist Gebot der Stunde

Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas und der gesamte Dritte Weg stehen auf dem Prüfstand. Um den großen Vorteil ihrer flächendeckenden Verbreitung weiter nutzen zu können, sollten die AVR dringend weiterentwickelt werden.

Matthias Scholz

ES WÜRDE SICH lohnen, in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) darüber nachzudenken, wie sich die AVR weiterentwickeln sollten – damit sie auch in Zukunft sowohl von den Mitarbeitenden akzeptiert als auch von den caritativen Unternehmen flächendeckend angewandt werden können. Die Strukturen im Dritten Weg sind mittlerweile so weit ausgebaut, dass eigene Verhandlungen in der AK der Caritas möglich sind. Nicht zu unterschätzen ist auch die große Zahl der Mitarbeitenden in den caritativen Einrichtungen und Diensten, deren Arbeitsvertragsbedingungen sich nach den AVR richten. Für so viele Beschäftigte lohnt es sich, einen eigenen „Caritas-Tarif“ zu gestalten und zu pflegen, der sich natürlich an geltenden Leittarifen orientiert.

Aus Sicht der AcU, der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen, sollten die künftigen AVR aus einem Mantel- und einem Entgeltteil bestehen. Der Entgeltteil wiederum sollte verschiedene Sparten- und Branchenregelungen enthalten, die sich an den marktrelevanten Regelungen orientieren und damit auch an verschiedenen Leittarifen. Zusätzlich sollten die AVR künftig auch Möglichkeiten der Flexibilisierung vorsehen.

In einem allgemeinen Mantelteil könnten Regelungen, die für alle Mitarbeitenden gleichermaßen gültig sind, sowie allgemeine Definitionen zusammengefasst werden. Die Struktur solcher Mantelregelungen kann nach dem Vorbild anderer aktueller Leittarife aufgebaut werden. Besonders wichtig wird es aber sein, dass

in einem allgemeinen Mantel auch caritas-spezifische Besonderheiten geregelt werden. Letztlich sollten die Mantelregelungen in den AVR gewährleisten, dass die AVR sowohl für die Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten der Caritas als auch in Abgrenzung zu anderen Tarifen erkennbar ein „Caritas-Tarif“ sind. Auch für die weitere Entwicklung und die praktische Handhabbarkeit der AVR wird es hilfreich sein, wenn alle Mantelregelungen „vor die Klammer gezogen“ werden.

Solche Regelungen hingegen, die nur für bestimmte Bereiche beziehungsweise bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden gelten, sollten in eigenen Anlagen geregelt sein. Hierzu gehören insbesondere Vergütungsregelungen und gegebenenfalls auch spezielle Arbeitszeitregelungen. Die Regelungen in diesen Anlagen sollten sich dann an den jeweiligen branchenbezogenen Leittarifen orientieren. Voraussetzung für diese Orientierung an geltenden Leittarifen ist eine genaue Analyse der aktuellen „Tariflandschaft“ sowie die Festlegung von klaren Kriterien für die Übernahme der Leittarife in die AVR. Ein Vorteil dieser sauberen Anlagenregelung wäre, dass die Anlagen individuell geregelt und verhandelt werden können – unabhängig von den für alle Mitarbeitenden geltenden Mantelregelungen.

Der Vorschlag, dass sich die AVR an geltenden Tarifen orientieren sollten, wurde bereits von der Delegiertenversammlung im März 2007 mit den Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes beschlossen. In diesen Leitlinien wurde

auch schon festgehalten, dass sich die Tarife am Wettbewerb orientieren sollten und dass Betriebe die Möglichkeit benötigen, im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) flexible zukunftsichernde Maßnahmen zu gestalten, um die Existenz einzelner Einrichtungen zu sichern. Denkbar wäre darüber hinaus auch – unabhängig von Einzelfallregelungen – eine Öffnung in den AVR für die Orientierung an marktbeherrschenden Tarifen.

Die Vertreter(innen) in der AK haben jetzt die Chance und die Verpflichtung, die AVR im Dritten Weg so zu gestalten, dass sie auch in Zukunft noch die Grundlage für die Arbeitsvertragsbedingungen der Caritas-Beschäftigten sein können. Die Verhandlungen im Dritten Weg haben den entscheidenden Vorteil, dass in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen Vertreter(innen) der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite miteinander verhandeln, die im Wesentlichen ein ähnliches Werteverständnis haben wie die Mitarbeitenden und die Dienstgeber „vor Ort“. Auch die Art und Weise der Entscheidungsfindung im Dritten Weg, durch Kommunikation und Transparenz einen Interessenausgleich zu erreichen, ist vielleicht anstrengend und mühsam – im Ergebnis aber zielführend.

Dr. Matthias Scholz

Bereichsleiter Personal, Malteser Deutschland gGmbH, Köln, und stellv. Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU)
E-Mail: matthias.scholz@a-cu.de