

Tarifpolitische Ziele der AcU

www.a-cu.de

Ziele der AcU für die aktuelle Legislaturperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK) zur Fortentwicklung der AVR

Das Ziel der aktuellen Vergütungsstrategie der AcU ist es, in der laufenden Legislaturperiode der AK vermehrt die betriebliche Wirklichkeit in den AVR abzubilden und die Attraktivität der AVR nach innen und außen zu steigern. Die beiden Schwerpunktthemen der AcU sind die Stärkung der Pflege als ein attraktives Arbeitsfeld sowie die Reform der Altersversorgung. Darüber hinaus sind folgende, weitere Themen von Bedeutung: tarifliche Regelungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels finden, die fehlende Transparenz der AVR zu beseitigen, die endgültige Fertigstellung der Entgeltordnung, das Finden von Lösungen für Branchenbesonderheiten sowie das Thema Abweichungsmöglichkeiten beim AÜG. Um das Profil der AVR in dieser Richtung zu schärfen, bedarf es den Willen zur Veränderung in der AK hin zu einer innovativen Tarifpolitik, die mit neuen tariflichen Rahmenbedingungen Lösungen für die aktuellen Probleme bietet. Zur Profilschärfung gehört auch die Forderung der AcU, die durch das Bestimmungsrecht der DiCV's für die Besetzung der Dienstgeberseite der AK entstehende Dominanz dahingehend zu ändern, dass Vertreterinnen und Vertreter der caritativen Unternehmen, die unmittelbar unternehmerische Verantwortung übernehmen, deutlich stärker in die zukünftige Gestaltung der AVR eingebunden werden.

- **Kernkompetenz Pflege**

Die Caritas spielt eine wesentliche Rolle in der Pflegebranche und hat hier eine Kernkompetenz. Um diese Kernkompetenz weiter zu stärken, muss sich dieses Selbstverständnis auch in der Tariflandschaft widerspiegeln. Für die besonderen Anforderungen in der Pflege müssen tarifliche Lösungen in den AVR gefunden werden, so dass der Pflegeberuf in allen Branchen auch auf der tariflichen Ebene deutlich attraktiver gestaltet wird. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Digitalisierung sollten die AVR auch innovative Modelle, z.B. bei der Arbeitszeit, ermöglichen. Eigenständige und passgenaue Lösungen in der Pflege würden das Profil der AVR schärfen und diese als attraktiven Tarif positiv hervorheben – nach innen und außen. Gleichzeitig würde damit auch das Alleinstellungsmerkmal caritativer Unternehmen gestärkt. Die gesetzlichen Verfahren (zum Pflegeberufegesetz) müssen beobachtet und notwendige Anpassungen in den AVR berücksichtigt werden. Eine gemeinsame Position von Caritas und Kirche zu Personalbemessung in der Pflege muss erfolgen.

- **Zukünftige Gestaltung der Altersversorgung**

Eine betriebliche Altersversorgung, die unter den Rahmenbedingungen der Kapitalmärkte sowie den Refinanzierungsmöglichkeiten der caritativen Unternehmen angemessen ist, ist aus der besonderen Fürsorgepflicht kirchlicher Dienstgeber ein wichtiger Baustein zur Absicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ruhestand. Nachdem die Organ- und Aufsichtsstruktur der 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 z.B. die offenen Fragen der Unternehmen zum aktuellen Finanzierungsbeitrag und die Überarbeitung des Leistungsrechts der KZVK, das an die Realitäten angepasst werden muss. Die Entwicklungen bei der KZVK sind nicht von den zukünftigen Vergütungsrunden zu trennen, da die zu zahlenden Beiträge Teil der Personalkosten sind und sie ein ernsthaftes finanzielles Risiko für die Unternehmen darstellen.

Darüber hinaus ist es von grundlegender Bedeutung, dass die KZVK – als eigene Zusatzversorgungskasse für die Mitglieder bzw. Beteiligten – bei notwendigen betrieblichen Umstrukturierungen nicht zum Umsetzungshindernis wird.

- **Fachkräftemangel im Fokus**

Der demografische Wandel bewirkt bereits heute einen zunehmenden Fachkräftemangel, der sich auch in der Praxis der caritativen Unternehmen vermehrt abzeichnet. Die Tarifänderungen der Zukunft müssen dieser Entwicklung entgegenwirken. Es gilt im Rahmen des Wettbewerbes um die besten Fachkräfte, die AVR so zu gestalten und an die Wirklichkeit anzupassen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen fühlen, z.B. durch innovative und flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie durch eine deutlichere Definition von Verantwortung und Leitung.

Auch der medizinisch-technische Bereich und andere medizinische Fachberufe müssen in den Fokus der Verhandlungen gerückt werden.

- **Transparenz und Klarheit der AVR**

Bei der Entwicklung der AVR sollten alle Beteiligten das Ziel haben, diese transparenter und verständlicher zu gestalten. Die AVR brauchen eine verbesserte Übersichtlichkeit und vereinfachte Anwendung. Sie sollten leicht lesbar und verständlich für alle sein. Heute findet sich kaum noch ein Mitarbeiter in den AVR zurecht. Damit ist ein wesentliches Merkmal eines Tarifsystems verlorengegangen, nämlich Klarheit für Mitarbeitende und Dienstgeber zu schaffen.

- **Entgeltordnung zeitnah fertigstellen**

Die AK hat am 08.12.2016 zwar einen umfassenden Beschluss gefasst, der neben der linearen Vergütungserhöhung auch eine neue Entgeltordnung für den Bereich der Pflege vorsieht, für die Mitarbeitenden der bisherigen Anlage 2 wurde jedoch keine Entscheidung zur Entgeltordnung getroffen. Hierdurch werden strukturelle Unterschiede in den AVR weiter manifestiert und eine wünschenswerte Vereinfachung in der Anwendung des Regelwerkes konterkariert. Die AK muss die Regelungen für die Beschäftigten der Anlage 2 nun zügig reformieren. Dabei ist unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit zu beachten, dass die AVR eine durchgängige Struktur erhalten, die zu einer verbesserten Übersichtlichkeit und vereinfachten Anwendung führt.

- **Öffnungen für Branchenbesonderheiten**

Die heutigen Marktvorgaben verlangen hohe Flexibilität von den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden sowohl fachspezifisch als auch in Fragen der Refinanzierung. Die notwendigen flexiblen Instrumente, die es zur unternehmerischen Gestaltung braucht, sind in den AVR derzeit nicht in allen Bereichen abgebildet. Die AVR benötigen eine Trennung in Branchen, um für Branchenbesonderheiten, z.B. in der Altenhilfe und der Reha, flexible tarifliche Möglichkeiten anbieten zu können. Öffnungsklauseln, die die Anwendung von Vergütungsregeln aus branchenüblichen Tarifverträgen im Rahmen des Dritten Weges ermöglichen, müssen in den AVR verankert werden. Öffnungen in den AVR für branchenübliche Tarifverträge werden auch benötigt, um Arbeitsbereiche – wie z.B. Service und Hauswirtschaft – zukünftig wieder in den AVR abzubilden und somit im Dritten Weg zu halten oder idealerweise sogar zu re-integrieren.

- **Abweichungsmöglichkeiten des AÜG nutzen**

Nachdem die Reform des AÜG im Herbst 2016 beschlossen wurde, gilt ab dem 01.04.2017 grundsätzlich eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten für Leiharbeitnehmer. Abweichungen sind aber über Tarifverträge bzw. die Regelungen des Dritten Weges möglich. Diese Möglichkeit des AÜG für die Kirchen sollten die Verhandlungspartner nutzen.

Schlusswort

Die Attraktivität caritativer Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber hängt nicht zuletzt auch von einem Tarif ab, der die zunehmende Diversifizierung von Tätigkeiten und Berufsgruppen in den caritativen Diensten abbildet. Nur über tarifliche Flexibilität ist letztendlich die Zukunft der Unternehmen zu sichern.

Die **Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU)** ist ein Dienstgeberverband. Caritative Träger und Einrichtungen haben sich in der AcU zusammengeschlossen, um ihre tarifpolitischen Anliegen und unternehmerischen Interessen gemeinsam zu vertreten und die Weiterentwicklung des Tarif- und Arbeitsrechts der Caritas mitzugestalten. Die Mitglieder der AcU beschäftigen branchenübergreifend und bundesweit über 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen caritativen Arbeitsfeldern.