

AK-Ordnung und neue AVR

Thomas Schwendele und Günther Clausen

14. Juni 2006 Bad Honnef

Eine Zusammenfassung von Martin Leo

Die Entwicklung

Im Jahre 2003 versprachen sich die Tarifparteien im öffentlichen Dienst feierlich, binnen dreier Jahre einen neuen flächendeckenden Tarif herzustellen.

Am Aschermittwoch des Jahres 2005 verkündeten einige deutsche Bundesminister, dass es gelungen sei, den Tarif des öffentlichen Dienstes in Deutschland zu reformieren. Der TVöD wurde vorgestellt. Dennoch ist eine Eingruppierung der einzelnen Berufsgruppen bis heute nicht erstellt. Sie sollte zum 1. 10. 2007 fertiggestellt sein ist aber vor Ende 2009 nicht zu erwarten.

Seit dem 1. 10. 2005 gilt der TVöD für den Bund und die Kommunen und sein Analogon für die Länder TVL konnte einige Monate später mit einigen kleinen Änderungen, allerdings erst nach Aufsehen erregenden Streiks ebenfalls in Kraft treten. Die Arbeitszeitregelung für den Geltungsbereich des TVöD und TVL wurde zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes novelliert.

In anderen Bereichen wurden ebenfalls TVöD-nahe Varianten umgesetzt.

Anders als früher gibt es nun nicht mehr den BAT sondern eine Gruppe von zwar ähnlichen aber doch nicht gleichen Tarifen, die dem TVöD mehr oder weniger nahe stehen. Am deutlichsten stechen die vom Marburger Grund erstrittenen Ärztetarife aus der Landschaft heraus.

Im Januar 2005 hatte sich die Mitarbeiterseite der AK grundsätzlich entschieden, den TVöD als Paket zu übernehmen. Jedoch lehnten die Dienstgeber diese Offerte ab und schafften dadurch ein Patt in der AK. Im September 2005 stößt die AK-MAS letztmalig mit dem TVöD-Übernahmeangebot vor nach dem Motto now or never. Erneut lehnen die Dienstgeber ab. In der AK herrschte absoluter Stillstand.

Die BAG-MAV gibt im November 2005 den Regensburger Notruf an die deutschen Bischöfe heraus. Sie beschwört die Gefahren der Auflösung des flächendeckenden Tarifes und fordert: „Wir erwarten daher von den Deutschen Bischöfen und vom Deutschen Caritasverband, dass sie die strikte Einhaltung und volle Anwendung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes durchsetzen.“

Daraufhin werden auf Druck der Bischöfe vier Prozesse in Gang gesetzt:

1. Die Bischöfe verlangen von der Caritas, „ihr Haus in Ordnung zu bringen“
2. Der Dialogprozess in der AK
3. Der Ordnungsprozess in der Caritas
4. Der Tarifpolitische Prozess

1. Gibt letztlich den Anstoß und die Treibkraft für die drei anderen Prozesse. Die Bischöfe sagen sozusagen ein Stillhalteabkommen und keine Genehmigung

flächendeckender Ausstiege aus den AVR befristet zu. Zur Zeit gilt dies bis Ende 2007. Die Caritas hat ihr Tarifrecht zu reformieren. Es müssen eine neue AK-Ordnung und neue AVR entwickelt werden. Zwar können die Bischöfe die Ordnungen des DCV nicht selbst ändern, da dieser ein Verein ist, aber sie können schon mit der Entmachtung der Caritas durch die Auflösung der tariflichen Anbindungen drohen. Also muss sich der Verein eine neue Ordnung geben und das macht dort eben die Delegiertenversammlung.

2. Im November und Dezember 2005 wird unter der Federführung von Domprobst Feldhoff der Dialogprozess in der AK eingeleitet. Unter fachkundiger Führung lernen die beiden Seiten erfolgreich, miteinander aber auch in den eigenen Reihen eine neue Kommunikationskultur zu entwickeln. Aus diesem Dialogprozess entwickelt sich der Beschluss bis Ende 2007 neue AVR zu entwickeln und es wird zu diesem Zweck eine Steuerungsgruppe ins Leben gerufen.
3. Die Delegiertenversammlung der Caritas gibt einer nicht paritätisch besetzten Kommission aus den verschiedensten vorwiegend Dienstgeber seitigen Vertretern, eine neue AK – Ordnung zu erstellen. Professor Thüsing soll die Beschlüsse der Kommission in eine justitiabel formulierte Ordnung umsetzen. Diese wird zum April 2007 fertiggestellt. In der vorausgehenden Diskussion gibt es etwa ein neoliberales Viertel bis Drittel der Dienstgeber, das die meisten Entscheidungen auf die betriebliche Ebene verlegen wollen. Doch kann die Meinung, das MAV'en keine Tarifpolitik machen können, durchgesetzt werden. Auch die Person von Professor Thüsing kann in diesem Zusammenhang nicht wirklich als neutral angesehen werden. Die AK – Ordnung wird auf diesem Weg von der Delegiertenversammlung verabschiedet. Sie hat noch einen nicht unwichtigen redaktionellen Fehler und ist zur Zeit Gegenstand heftiger Diskussionen. Von der Arbeitnehmerseite kann man versuchen noch über die eine oder andere Formulierung zu streiten. Vor dem Hintergrund der gelebten Praxis in den Unterkommissionen bisher und den noch ausstehenden Möglichkeiten erscheint den Vortragenden die Zukunft aber nicht so düster wie einigen der Zuhörer (s. u.). Zudem fehlt die Alternative, da für eine Aushebelung des dritten Weges durch z. B. Boykott nicht der dafür notwendige gewerkschaftliche Organisationsgrad in der kirchlichen Arbeitnehmerschaft gegeben ist und bis zu einer Institutionalisierung des zweiten Weges mindestens sechs bis acht Jahre geschätzt würden und in dieser Zeit eine Arbeitnehmervertretung nicht mehr vorhanden wäre. Der Weg zu den Bischöfen stellt auch keine gangbare Alternative dar. Daraus ergibt sich für die Vortragenden die Notwendigkeit zur weiteren Mitwirkung.
4. Die tarifpolitischen Leitlinien wurden im März 2007 beschlossen. Sie enthalten viele positiven Ansätze, auf die man sich in Zukunft beziehen können. Die von der AK eingesetzte Steuerungsgruppe benennt 8 Arbeitsgruppen, die eine Menge Dynamik in den Entwicklungsprozess bringen.

Der weitere Weg sieht in der näheren Zukunft etwa so aus:

März 2007: die neue AK- Ordnung liegt vor

April 2007: Der Wahlausschuss für die AK – Wahl tritt zusammen.

September – Oktober 2007: Neuwahl der AK

Januar 2008: konstituierende Sitzung der AK

März 2008: Wahl der Verhandlungsgruppe der AK

Die Grundzüge der AK – Ordnung soll hier nur in einigen Aspekten wiedergegeben werden:

Als zusätzliche Organe der AK sollen neben der Grundsatzentscheidungen treffenden Bundes AK sechs Regional

Es wird von Vortragenden und Publikum ein von beiden Seiten beklagtes Kommunikations- und Informationsdefizit festgestellt. Die Fraktion der Mitarbeiterseite bestehend aus den Herren Clausen, Cleophas, Schwendele, Becker-Freising, Bartels und Jaster wurden von den Diözesen zur Darstellung der Situation eingeladen. Die auf diesem Wege herausgegebene Information bringt für die Absender keinerlei erkennbare Reaktion hervor. Sie fühlen sich so isoliert, wie die Mitarbeiter und ihre Vertreter sich uninformiert vorkommen.

Die Grundzüge der neuen AK-Ordnung werden noch einmal kurz umrissen:

Die Struktur der Kommission wird verändert. Neben der bisherigen Bundes-AK wird es als weitere Organe der AK sechs Regionalkommissionen (RK) geben. In der Bundes – AK, die bis auf eine minimale Änderung die gleiche Besetzung haben wird, wie bisher, wird auf jeder Seite aus der Gesamtheit der jeweils 28 Delegierten, die die Beschlusskommission darstellt, eine sechsköpfige Verhandlungskommission gewählt. Die Beschlussvorlagen werden jeweils mit $\frac{3}{4}$ Mehrheit erstellt. Diese jeweils sechs Vertreter werden in Zukunft die Verhandlungen in der Bundes – AK führen und ihrer jeweiligen Beschlusskommission zur Abstimmung vorlegen. Ein Beschluss kommt zustande, wenn diese Gruppen dem Ergebnis der Verhandlungskommission jeweils mit $\frac{3}{4}$ Mehrheit zustimmen. Dies soll die Effektivität steigern.

Die Bundesebene beschließt die Grundstruktur der AVR Mantel, Tabelle, Eingruppierung und Altersversorgung sowie die Vorgaben für Bandbreiten, innerhalb derer die Regionalkommissionen Abweichungen beschließen können. Die Regionalebene beschließt die Entgelthöhe, die wöchentliche Arbeitszeit, den Urlaub innerhalb der durch die Bundeskommission vorgegebenen Bandbreiten und Abweichungen zur Beschäftigungssicherung. Bei dieser Regelung besteht noch ein redaktioneller Fehler, da Definition des „Mittelwertes“ versehentlich nicht mit aufgenommen wurde. Dies soll jedoch in Kürze erfolgen.

Die Regionalkommissionen setzen sich im Einzelnen wie folgt zusammen:

- RK Nord (je 6 Mitglieder): Bistümer Hildesheim und Osnabrück sowie das Offizialat Oldenburg zu je 2 delegierten je Seite. Diese RK wird auf Dienstnehmerseite als „eher stabil“ i. S. d. Dienstnehmer eingeschätzt.
- RK Ost (je 12 Mitglieder): (Erz-) Bistümer Berlin, Dresden – Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg zu je 2 delegierten je Seite. Diese RK wird auf Dienstnehmerseite als „eher schwach in einer harten Umgebung“ i. S. d. Dienstnehmer eingeschätzt.
- RK NRW (je 10 Mitglieder): (Erz-) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (ohne Offizialat Oldenburg) und Paderborn zu je 2 delegierten je Seite. Diese RK wird auf Dienstnehmerseite als „sicher“ i. S. d. Dienstnehmer eingeschätzt.
- RK Mitte (je 10 Mitglieder): Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier zu je 2 delegierten je Seite. Diese RK wird auf Dienstnehmerseite ebenfalls als „stabil“ i. S. d. Dienstnehmer eingeschätzt.

- RK Baden – Württemberg (je 6 Mitglieder): (Erz-) Bistümer Freiburg und Rotenburg – Stuttgart zu je 3 delegierten je Seite. Diese RK wird auf Dienstnehmerseite ebenfalls als „stabil“ i. S. d. Dienstnehmer eingeschätzt.
- RK Bayern (je 14 Mitglieder): (Erz-) Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München – Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.

Für einzelne Betriebe können nur die Mitglieder der RK begründete Anträge für einrichtungsspezifische Regelungen einbringen. Inhalte können nur Regelungen sein, die in den Kompetenzbereich der RK fallen. Über jeden Antrag muss binnen drei Monaten mit $\frac{3}{4}$ Mehrheit entschieden werden.

Besonderheit und Kritik- bzw. Besorgnispunkt für viele Dienstnehmer und ihre Vertreter ist die Regelung, dass wenn ein Antrag durch gemeinsame Aufforderung von Dienstgeber und (G)MAV eingebracht wird, die Kommission mit der absoluten einfachen Mehrheit (50% +1) entscheiden kann. Hier wird die Dienstnehmerseite versuchen durch eine Klausel in der Geschäftsordnung festzulegen, dass der Antragsteller sein Stimmrecht jeweils abzugeben hat.

Bei Nichtentscheidung oder nicht erreichbarer Mehrheit kann ein Vermittlungsverfahren in Gang gesetzt werden.

Erreicht ein Antrag nicht die erforderliche Mehrheit, aber stimmen 50% der Mitglieder zu, so kann die Hälfte der Mitglieder den Ältestenrat anrufen. Kommt durch den Ältestenrat kein Beschluss zustande, kann die Hälfte der Mitglieder der Verhandlungskommission den Vermittlungsausschuss anrufen. Scheitert das Vermittlungsverfahren erneut, kann die Hälfte der Mitglieder der Verhandlungskommission erneut den Vermittlungsausschuss anrufen, wenn ein unabweisbares Regelungsbedürfnis vorliegt. Dieser dann eingesetzte Vermittlungsausschuss hat nach einem alternierenden Plan keine paritätische Stimmgewalt mehr, so dass dann die Effektivität über das Paritätsprinzip gesetzt wird. Ein unabweisbares Regelungsbedürfnis liegt dann vor, wenn eine Regelung erforderlich ist, um den Sendungsauftrag der Kirche oder den unmittelbaren Erhalt sowie die Funktionsfähigkeit der Einrichtung sicher zu stellen oder um dauerhafte Abweichung zur Rechts- und Tarifentwicklung zu verhindern. Ein unabweisbares Regelungsbedürfnis liegt nicht vor, wenn eine Regelung lediglich wünschenswert ist. Auf diesem Wege zustande gekommene Beschlüsse dürften aber vor weltlichen Arbeitsgerichten eher wenig Bestand haben.

Für die Beratung und Beschlussfassung können Gebühren erhoben werden, die der jeweilige Dienstgeber zu tragen hat.

Die Wahlordnung für die AK kann wie folgt umrissen werden:

- In jeder (Erz-) Diözese benennt die MAV des DiCV (bzw. in einigen Diözesen die DiAG) den Wahlvorstand.
- Der Wahlvorstand erstellt im Juli das Wählerverzeichnis.
- Wahlberechtigt sind alle MAV'en, die auf dem Gebiet der Diözese liegen und AVR anwenden
- Der Wahlvorstand versendet im August Wahlbenachrichtigungen an alle MAV'en

- MAV'en haben bis Ende August die Möglichkeit gegen Eintragung bzw. Nichteintragung Einspruch einzulegen.
- Anschließend können die Kandidaten benannt werden.
- Für den Oktober beruft der Wahlvorstand eine Wahlversammlung ein.
- Die Kandidaten können sich auf der Versammlung vorstellen.
- Im ersten Wahlgang wird das Mitglied für die Bundesebene gewählt.
- Im zweiten Wahlgang wird das Mitglied für die Regionalebene gewählt.

Das gewählte Mitglied der Bundesebene ist automatisch auch Mitglied der Regionalkommission. Es gibt keine Ersatzmitglieder mehr. Vielmehr können verhinderte Mitglieder für eine Sitzung ihr Stimmrecht an ein anwesendes Mitglied der jeweiligen Kommission übertragen. Die permanente Repräsentation eines jeden Bistums in allen Kommissionssitzungen ist somit nicht mehr gewährleistet.

Wie ist diese Ordnung zu beurteilen? Was folgt daraus?

Sie stellt tatsächlich eine zumindest formelle Schwächung der Mitarbeiterseite dar. Dies war nicht zu verhindern und wie oben gezeigt sind keine Alternativen zur weiteren Beteiligung und zur weitest möglichen Vertretung der Mitarbeiterinteressen im gegebenen Rahmen in Sicht.

Es gibt nur eine AK mit den verschiedenen Organen auf Bundes- und regionaler Ebene. Die MAS (Mitarbeiterseite) hat deshalb vor alle 58 beteiligten Vertreter der Mitarbeiter in den verschiedenen AK – Gremien monatlich zu einem Treffen einzuladen, um die dringend notwendige Kommunikation zu ermöglichen und eine Abstimmung der Vorgehensweisen zum Erhalt einer zumindest minimalen Einheitlichkeit zu gewährleisten. Es soll die Regel gelten, dass jeder RK – Beschluss zuvor mit der Bundes – AK abgestimmt bzw. dieser zur Zustimmung in der Gesamtversammlung vorgelegt wird.

Das Thema Freistellung im notwendigen Umfang bleibt bestehen und wird weiter ein beständiger mehr oder weniger bedrückender Zankapfel für jeden einzelnen Betroffenen bleiben.

Zur Unterstützung ist die Einrichtung eines Tarifinstitutes vorgesehen. Der Umfang ist jedoch so bemessen, dass es zwar zur Unterstützung und Beratung herangezogen werden kann, aber sicher nicht auch nur annähernd in der Lage sein wird, die bisherigen Strukturen zu ersetzen.

Das Tarifinstitut wird eine gGmbH werden mit dem DCV als alleinigem Gesellschafter mit ausschließlich nicht abgebbaren Geschäften. Der Vorstand soll aus acht Mitgliedern bestehen, wovon drei Dienstgebervertreter, zwei neutrale und drei Dienstnehmervertreter sein sollen. Es wird zwei Geschäftsführer geben und einen gemeinsamen Finanzplan. Über das Budget entscheidet die Delegiertenversammlung des DCV. Für jede Seite soll es einen Geschäftsführer, zwei hauptamtlich tätige Mitarbeiter, davon ein Rechtsberater, und zwei Verwaltungskräfte sowie externe Gutachter geben. Die Dienstgeberseite bevorzugt wegen ihrer kleinen Dienstwege als Sitz Freiburg, die Dienstnehmerseite würde ob der politischen Bedeutsamkeit Berlin anstreben, da ein Tarifinstitut ein Machtorganisationsinstrument sein wird.

Die Geschäftsführung für die AK und RK bleibt beim Referat Arbeitsrecht in Freiburg.

Die MAS hofft für die Zusammenarbeit mit ver.di Herrn Schürmann zu gewinnen. Die Frage nach einer möglichen Gewerkschaftsgründung wird von den Vortragenden klar mit nein beantwortet: Wenn Gewerkschaft, dann ver.di. Ver.di im gegenzug hat erklärt, dass sie in Zukunft die AK – Mitglieder unterstützen wollen, was immer das auch wert sein mag.

Wie oben erwähnt hat sich aus dem Dialogprozess die Einrichtung einer Steuerungsgruppe für die Neugestaltung der AVR gebildet. Diese Steuerungsgruppe hat für die AK ein Eckpunktepapier für die Sitzung im Mai vorgelegt.

Eckpunkte zur „AVR neu“

Antrag der Steuerungsgruppe für die Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 15./16. Mai 2007 in Fulda

Hinweis: In einigen der folgenden Ziffern hat die Steuerungsgruppe einen Dissens zwischen der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite festgestellt, der noch geklärt werden soll. Auf diesen Dissens wird jeweils hingewiesen.

I. Am 22. Juni 2006 hat die Arbeitsrechtlichen Kommission im Rahmen des sog. Dialogprozesses folgenden Beschluss gefasst:

„(...) 5. Die AK wird die „AVR neu“ erarbeiten. Dafür hat sie eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Ziel ist, dass die AK im Oktober 2007 einen Beschluss über die „AVR neu“ fasst. Die Steuerungsgruppe hat den Auftrag, der AK eine Beschlussvorlage zur „AVR neu“ vorzulegen. Hierzu hat die Steuerungsgruppe die Verfahrensmacht und trägt die Verantwortung. Sie erstellt einen Ablaufplan, kann Aufgaben delegieren (extern und intern) sowie methodische Unterstützung in Anspruch nehmen. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind die Herren Dr. Brockhoff und Obermair (Dienstgeber) sowie Schwendele und Cleophas (Dienstnehmer). Dompropst Dr. Feldhoff (Vizepräsident des DCV) hat den Vorsitz. (...)“

II. Vor diesem Hintergrund legen die Mitglieder der Steuerungsgruppe den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission folgenden Beschlussantrag vor:

1. Die „AVR neu“ sollen in einem ersten Schritt im Oktober 2007 und endgültig im Dezember 2007 beschlossen werden und zum 1. Januar 2008 in Kraft treten.

2. Die AVR bleiben die Arbeitsvertragsgrundlage für die Dienstverhältnisse in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes. Die im „AVR neu – Prozess“ beschlossenen Regelungen werden in die bestehende AVR eingefügt.

3. Entgeltniveau für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für das Lebenserwerbseinkommen von 40 Berufsjahren will die Mitarbeiterseite ein Entgeltniveau, das in der Summe höher liegt als der TVöD-VKA. Die Dienstgeberseite will ein Entgeltniveau, das bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen in der Summe dem TVöD-VKA entspricht.

4. Die Grundvergütung, der Ortszuschlag der Stufe 2 und die allgemeine Zulage werden zu einem Entgeltbetrag zusammengefasst.

5. Die neue Tabelle sieht nicht mehr Steigerungsstufen nach Lebensalter, sondern Steigerungsstufen nach Berufs- und nach Betriebserfahrung vor.

Stufen der neuen Tabelle sind eine Einarbeitungsstufe (nicht für einfache Tätigkeiten), nach einem Jahr eine Hauptstufe, nach drei Jahren eine 1. Erfahrungsstufe (= Berufserfahrung)

nach weiteren drei Jahren eine 2. Erfahrungsstufe (= Betriebserfahrung). Die Berufserfahrung (1. Erfahrungsstufe) wird bei einem Wechsel des Dienstgebers innerhalb der AVR und bei einem Wechsel von einem anderen Arbeitgeber in den AVR-Bereich angerechnet.

6. Zur Eingruppierung:

Bestandteil der künftigen AVR soll eine neue Regelung zur Eingruppierung sein. In einem ersten Schritt sollen die notwendigen Anpassungen an die neue Entgeltstruktur vorgenommen und grobe Unstimmigkeiten beseitigt sowie überflüssige Bestimmungen gestrichen werden. Die Überarbeitung der Eingruppierungsbestimmungen soll folgende Rahmenbedingungen beachten:

- a) Es gilt strikter, nicht ausbildungsbezogener Tätigkeitsbezug.
- b) Es gilt das Prinzip der unveränderten Eingruppierung bei Ausübung derselben bzw. gleichwertigen Tätigkeiten; es gibt in der künftigen AVR weder Bewährungs-, noch Fallgruppen-, noch Zeitaufstiege; auch Vergütungsgruppenzulagen sollen vermieden werden.
- c) Es gilt weiterhin eine Eingruppierungsautomatik; die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter „ist“ aufgrund der auszuübenden Tätigkeit eingruppiert.
- d) Die Eingruppierungsmerkmale werden ausschließlich von der Bundesebene festgelegt.
- e) Das System soll eine zweifelsfreie Eingruppierung sicherstellen. Auch für neue oder bisher nicht erfassten Tätigkeiten ermöglicht das System aufgrund von Eingruppierungsautomatik und Abgeschlossenheit die Eingruppierung.

Bei einer späteren grundsätzlicheren Veränderung der Eingruppierungsbestimmungen soll eine „doppelte“ Besitzstandswahrung - bei der Entgeltüberleitung und bei der Vergütungsgruppenüberleitung - vermieden werden.

7. Es soll eine neue familien- bzw. kinderbezogene Komponente in den künftigen AVR geben. Die Rahmenvorgaben sollen durch die Bundesebene, die konkrete Ausgestaltung soll durch Dienstvereinbarungen erfolgen. Über die Finanzierung und über Detailfragen der Komponente besteht noch Klärungsbedarf.

8. Leistungsbezogenes Entgelt

Die Mitarbeiterseite lehnt zum jetzigen Zeitpunkt die Einführung eines solchen Systems ab. Die Dienstgeberseite hält ein leistungsbezogenes Entgelt als Element der künftigen AVR für notwendig. Die Steuerungsgruppe empfiehlt eine besondere Beratung zu diesem Thema in der Sitzung der Kommission im Juni 2007.

9. Das bisherige Urlaubsgeld und die bisherige Weihnachtswendung werden zu einer einzigen Jahressonderzahlung zusammengefasst. Über deren Höhe bestehen auf Mitarbeiter- und auf Dienstgeberseite unterschiedliche Vorstellungen.

10. Besitzstandswahrung

Die Dienstgeberseite sagt für bestehende Dienstverhältnisse eine Besitzstandswahrung zu. Die Mitarbeiterseite fordert einen zusätzlichen „Bonus“.

11. Einen Ortszuschlag der Stufe 2 – Verheiratetenanteil - wird die künftige AVR nicht mehr kennen. Der bisherige Zahlbetrag des Verheiratetenanteils wird als Teil des Besitzstandes gesichert.

12. Der bestehende kinderbezogene Anteil am Ortszuschlag wird als Teil des Besitzstandes gesichert. Die Mitarbeiterseite fordert, dass dies dauerhaft und dynamisch geschieht.

13. Die künftige AVR soll mit einer bundesweit einheitlichen Regelung zur Zahl der Urlaubstage starten. Die Mitarbeiterseite fordert, dass dazu die Bandbreite bezüglich der Erholungsurlaubstage auf Null gestellt wird.

14. Für die weitere Vergütungsentwicklung - Entgelt und Umfang der Wochenarbeitszeit - der künftigen AVR soll von der Steuerungsgruppe bis Oktober 2007 ein verbindliches Verfahren entwickelt werden.

15. Es besteht Gesamteinigungsvorbehalt, d.h. die einzelnen Regelungen der künftigen AVR einschließlich der Überleitungsregelungen stehen unter dem Vorbehalt einer Gesamtverständigung im Dezember 2007.

16. Die Mitarbeiterseite fordert eine Reduzierung der Bandbreite zum Umfang aller Vergütungsbestandteile nach der neuen Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission auf „Null“, um das Vergütungsniveau zu stabilisieren.

17. Die Arbeitsrechtliche Kommission erwartet von der Delegiertenversammlung, dass missverständliche Formulierungen der neuen Ordnung für die Kommission bis Oktober 2007 geklärt werden.

03. Mai 2007

Steuerungsgruppe

Wie hieraus zu erkennen ist, sind die Beteiligten in der Steuerungsgruppe sich noch nicht in allen Punkten einig. Aus der Steuerungsgruppe sind nun acht Arbeitsgruppen entstanden, die vor allem auch an diesen Punkten arbeiten sollen:

Die Arbeitsgruppen befassen sich mit folgenden Bereichen:

1. Lebensstufensteigerung (obsolet durch das AGG) durch Erfahrungsstufen zu ersetzen. Zur Zeit soll es vier Stufen geben von denen die ersten drei bei Arbeitsplatzwechsel erhalten bleiben können. Es soll ein insgesamt flacheres Profil geben: höherer Einstieg bei weniger Aufstieg. Welche Lebensverdienstzeit als Bezugsrahmen, ob 40 Jahre oder nur 25 und wenn dann welche 25, die am Anfang oder die am Ende, darüber streiten sich noch die Geister. Das Problem der „lost generation“ die in der Mitte der Erwerbstätigkeit stehen mit niedrigem Einstieg und flachem abgebrochenen Aufstieg in der zweiten Hälfte hat noch nicht die Beachtung gefunden, die es verdient. Ob sich dies in der Besitzstandswahrung der Überleitung angemessen wieder findet bleibt abzuwarten.
2. Entgeltgruppen (Eingruppierung). Die Dienstgeber halten das p.i.a.-System für ein in sich logisches und systematisches System. Die Dienstnehmer bestehen darauf, dass niemand weniger bekommen darf als bisher. Es sollen keine Opfer produziert werden. Das bisher angewandte System hat sich über die Jahre eine „gefühlte Gerechtigkeit“ erworben, die durchaus erhaltenswert ist. Aus Sicht der Dienstnehmer ist p.i.a. tot. Es wird sich nicht vermeiden lassen Verdienstgruppen für Ungelernte zu formulieren sowie der Arbeit des Marburger Bundes Rechnung zu tragen und für Ärzte ggf. eigene Tarifgruppen zu formulieren, wobei Spartentarife grundsätzlich ein problematisches Gebiet sind. Bei den ungelerten bleibt die Frage zu klären: Wie schlecht darf die Caritas bezahlen? Und welche Kriterien muss eine Anstellung in einer kirchlichen Einrichtung mindestens erfüllen, um nicht zuletzt mit dem Sendungsauftrag und dem Wesen der Dienstgemeinschaft noch in Einklang zu bringen zu sein. Reicht es, dass man als Einzelner von einer Tätigkeit bei

der Caritas leben kann aber keine Familie mehr als Alleinverdiener ernährt bekommt? Oder müssen dafür eher Einrichtungen geschlossen werden?

3. Leistungs bezogene Vergütung. Sie lohnt sich aus Sicht der Dienstgeber unterhalb von vier Prozent des Gesamtlohnes nicht. Die Mitarbeiterseite lehnt unter diesen Bedingungen Leistungs bezogenen Vergütungen ab und fordert zu dem klar, dass solche Vergütungen nur real „on top“ geleistet werden dürfen.
4. Mantel: Diese AG ist zur Zeit auf Eis gelegt. Das bedeutet, dass an einer Veränderung aller nicht Entgelt-, Arbeitszeit-, Eingruppierungs- und Urlaubsbezogenen Details nicht gearbeitet wird.
5. Zahlen: Diese AG ist hochpolitisch. Zur Zeit findet hier keine Sachdiskussion statt. Es werden bis Ende August vier verschiedenen Tabellen berechnet. MAS Standpunkt ist: Es muss bei Allen etwas drauf!
6. Überleitung: Diese AG „läuft sich noch warm“, da sie unter den gegebenen unkonkreten Bedingungen noch keine sinnvolle Arbeit leisten kann.
7. Familienkomponente: Einig ist man sich im kirchlichen Bereich, dass zum Erhalt des dritten Weges eine wie auch immer geartete Familienkomponente gehört. Ob sich diese allerdings tariflich oder auf ganz andere Art und Weise niederschlagen soll, darüber gehen die Meinungen noch sehr weit auseinander. Am Beispiel der Familienkomponente zeigt sich aber auch ein Kommunikationsdilemma der MAS: Wissen die Mitarbeitervertreter in der AK denn eigentlich, was die Mitarbeiter wollen? Nein, sie wissen es nicht! Und sollen oder wollen sie es wissen? Was, wenn eine Mehrzahl der Mitarbeiter auch in kirchlichen Betrieben sagen würde: „Was interessiert uns die Familie?“ Sollten dann unsere AK – Vertreter eine Familien feindliche Politik vertreten? Ein ausgesprochen schwieriges Gelände mit einem Haufen heikler Fragen und einer Menge Tretminen! Auch den DiAG'en kann man einen Anteil an der politischen Meinungsbildung an der Mitarbeiterbasis und die Kommunikation zwischen MAV'en und den einzelnen Gremien nicht erlassen.
8. Weiterentwicklung (Gehaltssteigerung) Diese AG ist identisch mit der Steuerungssgruppe. Bisher gab es die Kopplung an den öffentlichen Dienst. Woran koppeln wir uns in Zukunft? Oder machen wir tatsächlich mit den „paar Männeken“ alles selbst? Die MAS war schon immer der Meinung, dass man sich mit der Erstellung eines eigenen Tarifwerkes völlig übernimmt (von den arbeitsrechtlichen Problemen mit einem nicht ganz eng an einen nach Betriebsverfassungsgesetz entstandenen Tarif angelehnten eigenen Regelwerk abgesehen). Allerdings steht das Angebot der MAS, den TVöD zu übernehmen, wie oben bereits erwähnt, jetzt nicht mehr. „Jetzt muss ordentlich was drauf!“ In diese Landschaft passt dann auch der Antrag von Herrn Clausen, die AVR unverändert zu belassen mit einer dreiprozentigen Lohnerhöhung und einer Arbeitszeitreduktion von einer Stunde pro Woche.

Der bisherige Zeitplan für die AVR Neuregelung sieht folgendes vor:

Noch im Juni hatte ein Treffen einer instabilen Verhandlungsgruppe die Aufgabe, sich im Bereich der Mittelwert- und Bandbreitenproblematik so weit zu einigen, dass man überhaupt weiter arbeiten kann. Des Weiteren muss über einen Bonus für die Strukturveränderung verhandelt werden.

Es schließt sich eine AK – Sitzung an, auf der Grundlagen für den weiteren Ablauf gelegt werden müssen.

In der ersten Septemberwoche findet eine weitere AK-Sitzung statt, ebenso in der zweiten Oktoberwoche. In der dritten Oktoberwoche tagt die Delegiertenversammlung der Caritas. In der ersten Dezemberwoche findet die letzte AK-Sitzung dieser Amtsperiode statt. Schon in der zweiten Septemberwoche werden dann die Neuwahlen stattgefunden haben, so dass sich die „58 Neuen“ erstmalig in der ersten Januarwochen treffen können. Ob sie dann eine neue oder noch die Alte AVR vorfinden, ist noch sehr ungewiss. Der Plan lautet jedenfalls bis jetzt, dass die Steuerungsgruppe die Beschlussvorlage im Oktober liefern soll, und die neue AVR endgültig Anfang Dezember verabschiedet wird um am 1. Januar 2008 in Kraft zu treten.

Jedenfalls ist klar, es gibt immer nur eine gültige Form der AVR: Wenn eine neue beschlossen wird, dann als Änderung, so dass die alten Regelungen dann keine Nachwirkungen haben werden.

Domprobst Feldhoff, der Geschäftsführer der AK jedenfalls wird erwartungsgemäß alles in seiner macht stehende tun, um die Entwicklung der AVR-Novelle voranzutreiben. Ihm ist es wichtig, dass das Tarifgeschäft in der Caritas bleibt, da ansonsten zum einen die Bischöfe unruhig werden und die Gesamtmarktmacht der caritativen Einrichtungen weiter geschwächt werden wird. Und die Übermüdlichkeit und das Durchsetzungsvermögen dieses Mannes sollte niemand unterschätzen. Beliebte Fragen wie: „ Wie lange brauchen sie noch, bis sie eine Lösung haben?“ und die Gewissheit, wer am Ende dieser Frist immer noch am Verhandlungstisch sitzt, werden die Akteure in diesem spannenden Spiel sicher begleiten.

Martin Leo
MAV-Mitglied
St. Elisabeth-Krankenhaus
Köln-Hohenlind