



Bild: DCV/kbö

Patt im Tarifkonflikt – so geht's nicht weiter.

## Rückbesinnung auf die Dienstgemeinschaft

*In den Tarifaueinandersetzungen in der Caritas sollte nicht das Kampfinstrumentarium des klassischen Arbeitskampfes in den Vordergrund rücken. Eine mögliche Vision ist die Besinnung darauf, was die Werte einer Dienstgemeinschaft ausmachen.*

**Malte Crome**

MAN MUSS es hervorheben: Die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) hat sich in ihrer Besetzung bis Ende Dezember 2007 bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit angestrengt, um die Reform des Caritas-Tarifs, der AVR, voranzubringen. Das Ziel wurde nicht erreicht. Doch die Arbeit geht weiter, wenn auch mit anderen Köpfen und neuen Regeln. Woran lag es, dass das Ziel bisher nicht erreicht wurde, und was muss man ändern, um weiter in Richtung neue AVR zu kommen? Natürlich war das gesteckte Ziel eigentlich

kaum in der vorgegebenen Zeit zu schaffen – rein vom Umfang und von der Schwierigkeit der Materie her.

Ich glaube aber, die eigentliche Ursache verbirgt sich nicht in Menge und Zeitdruck, sondern vielmehr in den von den beteiligten Akteuren – egal welcher Ebene – in den Reformprozess eingebrachten Mentalitäten. Letztlich ist die Reform meines Erachtens derzeit zum Erliegen gekommen, weil die Beteiligten sie nicht im Geiste des Dritten sondern vielmehr im Geiste des Zweiten Weges betrieben

haben: die Dienstgeber in einer Haltung des „Wir wollen so wenig wie möglich geben, und die Dienstnehmer sind unsere natürlichen Gegner“, die Mitarbeiter in einer Haltung des „Wir wollen so viel wie möglich rausholen, und die Dienstgeber sind unsere natürlichen Gegner“.

Diese Haltungen sind im Zweiten Weg berechtigt und mit Kampfinstrumenten ausgestattet, die einen Interessenausgleich herbeizuführen in der Lage sind. Im Dritten Weg können sie nur zu inadäquaten oder zu keinen Ergebnissen führen, zumal

## statement

### Ziele der Dienstgeber

Die Dienstgeber der AK wollen die Kommunikation mit den Trägern und Verbänden intensivieren. Schon in den nächsten Wochen muss die Arbeitsfähigkeit der Kommissionen sichergestellt werden. Die Beschlusskommission muss den Mittelwert festlegen, damit die Regionalkommissionen ihre Arbeit aufnehmen können. Die Regionalkommissionen legen die Höhe der Entgelte und die Arbeitszeit fest. Je eher dies geschieht, umso eher können Veränderungen erfolgen und einrichtungsbezogene Anträge bearbeitet werden. Die Dienstgeberseite hat auch eine Position zur AVR-Reform erarbeitet. Vereinbart wurde, diese nicht zu veröffentlichen, sondern die Forderungen und Angebote an die Mitarbeiter in die Verhandlung einzubringen. Unverändert ist die Richtung, die im vorigen Jahr festgelegt wurde: Die AVR müssen flexibler auf die Marktsituation reagieren; der Tarif muss für jüngere Mitarbeiter(innen) attraktiv sein; die Mitarbeiter sollen entsprechend ihrer Tätigkeit und ihren Leistungen vergütet werden. Die Dienstgeber haben 2007 zugesichert, die Caritas-Beschäftigten an der allgemeinen Lohnentwicklung teilhaben zu lassen. Lineare Erhöhungen müssen wirtschaftlich zu verkraften sein. Es hilft keinem, wenn durch überhöhte Abschlüsse Einrichtungen und Arbeitsplätze gefährdet werden.



**Rolf Lodde**

Sprecher der  
Dienstgeber in der  
AK-Verhandlungs-  
kommission  
E-Mail:  
lodde@skm-ev.de

die Interessenlagen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite auch nicht deckungsgleich mit denen der Tarifvertragsparteien des Zweiten Weges sind.

Nach dem Begriff der Dienstgemeinschaft müssten die Interessen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite weitestgehend gleichgerichtet sein: die gemeinschaftliche Erfüllung einer Aufgabe, des Dienstes am notleidenden Nächsten. Nötig ist es, sich auf den Wesensgehalt des Begriffs der Dienstgemeinschaft zu besinnen. Aus diesem leitet sich der Dritte Weg ab, und durch ihn werden auch der materielle Gehalt und die Verhandlungsmodalitäten des Dritten Weges bestimmt werden müssen. Daran fehlt es bisher.

Ein Ansatz in die richtige Richtung war in diesem Zusammenhang der vom Vorsitzenden der AK, Dompropst Norbert Feldhoff, initiierte Dialogprozess. Hier gelang es, Fronten aufzubrechen und Begegnungsräume zu schaffen, in welchen eine Annäherung der gegensätzlichen Positionen möglich war. Für die Arbeit in den Unterkommissionen hat dies sofort Früchte getragen. Auf Bundesebene hat es immerhin noch für eine geeinigte „Roadmap“ hin zu den Reformzielen gereicht. Dann jedoch waren die guten Erfahrungen und Vorsätze schnell vergessen, und zuletzt sind die Fronten wohl noch härter aufeinandergeprallt als vor Beginn der Verhandlungen.

Noch viel früher ist in der ganzen Entwicklung der im Dialogprozess von wenigen unternommene Versuch untergegangen, aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft Wertorientierungen zu entwickeln, die im Zusammenhang mit der angestrebten Reform der AVR zielführend hätten wirken können. Vor dem Hintergrund der sich nun zu Beginn des Jahres 2008 abzeichnenden Ausgangslage für die AK erscheint es jedoch notwendig und hilfreich, noch einmal den Begriff der Dienstgemeinschaft zu bemühen, um das Reformprojekt zu befördern.

Der Begriff der Dienstgemeinschaft geht an Stelle des persönlichen Gewinnstrebens von Arbeitgeber- und Mitarbei-

terseite im Zweiten Weg vom Postulat der gemeinnützigen Aufgabenorientierung kirchlich-caritativen Handelns aus.

### Gemeinsames Ziel statt Eigennutz

Das Ziel, dem bedürftigen Nächsten in seinen vielfältigen Notlagen zu helfen, steht im Vordergrund und ist sinnstiftend in den Einrichtungen und Diensten der Caritas. Hinzu kommt das Postulat der Gleichwertigkeit der verschiedenen Dienste, um dieses Ziel zu erreichen. Und hieraus folgt die Forderung nach einer gerechten Vergütung der geleisteten Arbeit sowie die Forderung nach einem solidarischen und achtsamen Umgang der Mitglieder einer Dienstgemeinschaft untereinander.

*„Die Mindestvergütung muss armutsfest sein“*

Für den Dritten Weg heißt dies, dass aus dem Aspekt Gemeinschaftlichkeit heraus ein Kräftemessen, ein Besiegenwollen der jeweils anderen Seite im Tarifstreit, fehl am Platz ist. Im Dritten Weg muss es vielmehr das natürliche Bestreben beider Seiten sein, für die Kolleginnen und Kollegen der Dienstgemeinschaft eine angemessene, dem gesamtgesellschaftlichen Wohlstand und dem Wert der geleisteten Arbeit äquivalente Vergütungshöhe für die verschiedenen Dienste zu vereinbaren.

Auf der anderen Seite müssen Dienstgeber und Dienstnehmer auch gemeinsam Entscheidungen mitverantworten, bei denen es unter Berücksichtigung objektiver Rahmenbedingungen darum geht, ob in einer Einrichtung, einer Dienstsparte oder einer Region das Gehaltsniveau abgesenkt wird, wobei stets die Prinzipien Lohngerechtigkeit und Mindestlohnvergütung berücksichtigt werden müssen.

Lohngerechtigkeit heißt: Es darf nicht zugelassen werden, dass Mitarbeiter im

Bereich der Caritas für vergleichbare Tätigkeiten weniger verdienen als Mitarbeiter von Konkurrenzbetrieben in einer Sparte oder Region. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz kann allenfalls streng einrichtungsbezogen als vorübergehende Maßnahme zur Existenzsicherung einer Einrichtung und der dort angesiedelten Arbeitsplätze zugelassen werden.

Vom Grundsatz einer armutsfesten Mindestvergütung kann es keine Ausnahme geben – auch nicht unter den oben angesprochenen speziellen Rahmenbedingungen, die in einer Region oder Sparte herrschen mögen.

### Mit Visionen aus dem Patt

Für die zukünftige Arbeit im Dritten Weg könnte dies bedeuten:

■ Künftig werden Tarifierhöhungen für den Bereich der Caritas in Deutschland automatisch vorgenommen. Es bedarf für die Erhöhung keiner vorhergehenden Verhandlung und auch keiner ausdrücklichen Gegenleistung vonseiten der Mitarbeiterschaft gegenüber der Dienstgeberseite und auch keines ausdrücklichen Beschlusses der AK.

Das Maß der Erhöhung orientiert sich an einem gemittelten Wert aus einem vorher von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite in Zusammenarbeit mit dem Tarifinstitut ermittelten Bündel von Referenztarifen. Diese Referenztarife müssen insbesondere geeignet sein, die Gehaltssituation in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Träger und Einrichtungen der Caritas in Deutschland widerzuspiegeln. Der TVöD kann nach dieser Maßgabe Teil des Referenzbündels sein, muss es aber nicht. Hier wird es darauf ankommen, anhand aussagekräftiger empirischer Daten die Referenzqualität der verschiedenen heranzuziehenden Vergleichstarife zu belegen.

■ Für Sparten und Regionen, die die auf oben dargestelltem Wege zustandekommende Tarifierhöhung nicht mittragen können, erfolgt eine Absenkung des neuen Tarifniveaus. Maßgabe dabei sind von der Dienstgeberseite vorzulegende Daten und

Informationen, die die Notwendigkeit einer Absenkung der Höhe nach und im Hinblick auf die betroffene Fläche oder Sparte objektiv darlegen. Welche Daten und Informationen diesbezüglich vorgelegt werden müssen, ist Gegenstand einer vorherigen Übereinkunft zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite; das Tarifinstitut wirkt in diesem Prozess mit und überprüft auch im Einzelfall die Aussagekraft der vorgelegten Unterlagen im Hinblick auf die begehrte Absenkung. Ergibt sich aus den vorgelegten Daten und Informationen objektiv die Notwendigkeit einer Abweichung vom allgemeinen Tarifniveau, erfolgt diese dann ebenfalls automatisch, ohne dass es eines entsprechenden Beschlusses der zuständigen Regionalkommission bedarf.

Es ist offensichtlich, dass die hier vorgeschlagene Vorgehensweise die AK aus der De-facto-Pattsituation befreien würde. Die zentralen Fragen der Tarifierhöhung beziehungsweise der partiellen Absenkung wären außer Streit gestellt, da es im Dritten Weg hierüber eigentlich keinen Streit geben darf. Natürlich wären im Zusammenhang mit dem hier dargestellten Weg noch viele Detailfragen zu klären. Da es jedoch letztlich immer darum geht, anhand objektiver Daten zu überprüfbar Ergebnissen zu kommen, die keinen Spielraum für willkürliche Beweggründe der einen oder anderen Seite lassen, sollte hier eine einvernehmliche Lösung möglich sein.

Abgesehen von der Tariffrage bleiben im Übrigen noch genügend Arbeitsfelder, auf denen die AK mit den Instrumentarien des Dritten Weges zu konstruktiven Ergebnissen finden kann. Die Erfahrung insbesondere aus den Arbeitsausschüssen der AK in den letzten Jahren sind hierfür der beste Beweis.

### Malte Crome

Vorstand DiCV Fulda und Mitglied der AK auf Dienstgeberseite  
E-Mail: malte.crome@caritas-fulda.de

## statement

### Dienstnehmerziele

Die neue AK-Ordnung sollte helfen, Blockaden zu lösen. Nun trägt sie dazu bei, in Unbeweglichkeit zu verharren. Bevor nicht auf der Bundesebene die sogenannten „mittleren Werte“ festgelegt sind, können die Regionalkommissionen nicht arbeiten. Die Verweigerungshaltung der Dienstgeber lässt die Caritasmitarbeiter immer mehr am Dritten Weg zweifeln. Dabei könnte alles so einfach sein: Eine sofortige Lohnerhöhung (mittlerer Wert = AVR-Tabelle plus X), gekoppelt an eine Einschränkung der Bandbreiten, würde den Weg für Flexibilisierungen auf regionaler Ebene frei machen – und auch die Köpfe für neue Überlegungen zur künftigen Tariffindung. Und der Druck wächst auch woanders. Wegen des Gleichstellungsgesetzes stehen die Verantwortlichen in der Pflicht, die AVR bei den altersorientierten Vergütungs- und Urlaubstabellen zu reformieren. Die Mitarbeiterseite in der AK sieht sich auch nach der Filetierung in Bundes-, Beschluss-, Verhandlungs- und Regionalkommissionen noch als ein Block. Wir wollen die Möglichkeiten der neuen Ordnung nutzen. Einer Flexibilisierung der Tarife zum Erhalt von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung von Konkurrenzsituationen widersetzen wir uns nicht – doch sollten die AVR als bundesweite Tarifklammer und als Markenzeichen der Caritas noch wahrnehmbar sein.



### Rolf Cleophas

Dienstnehmervertreter in der Verhandlungskommission der AK  
E-Mail: rolf.cleophas@st-josefshaus.de