

## Ist die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes noch zu retten? (Teil 2 der längeren Geschichte...)

Bei der letzten Delegiertenversammlung des DCV im Oktober 2009 beantragten einige Delegierte, in der AK – Ordnung den Weg für sog. betriebliche Bündnisse zu öffnen. Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen soll qua Ordnung ermöglicht werden, in Dienstvereinbarungen die Lohnhöhe für die Beschäftigten der Einrichtung festzulegen. Fragen tauchen auf. Sind die MAVen (vor allem in kleinen Einrichtungen) dem gewachsen, geht das nach Grundordnung überhaupt („Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen....“), was bedeutet das für den regionalen, auch innerkirchlichen Wettbewerb, ist das der Anfang vom Ende der AK?

Das Schlimmste konnte zunächst verhindert werden, eine Arbeitsgruppe wurde eingesetzt, um für eine a.o. Delegiertenversammlung am 24.3.2010 Vorschläge für eine Verbesserung der AK-Ordnung vorzulegen (AK-Mitarbeiterseite=AKMAS mit 3 Leuten vertreten). Mitte Januar wurde ein Entwurf in eine Konsultationsphase gegeben, AKMAS und BAG-MAV hatten die Möglichkeit, Stellung zu nehmen. Während der Vorstand der AKMAS eine Novellierung zum jetzigen Zeitpunkt grundsätzlich (mit einigen Ausnahmen) ablehnt, sieht die BAG-MAV das Ganze differenzierter.

Es ist unbestritten, dass unsere Einrichtungen zeitnahe Tariflösungen brauchen. Deshalb müssen die Verfahren in der Bearbeitung gemeinsamer betrieblicher Anträge in der Regionalkommission, aber auch in den Vermittlungsverfahren, gestrafft werden. **Aber Dienstvereinbarungen taugen nicht zur Tariffindung!** Sie schaffen mehr Probleme als sie lösen. Die allermeisten MAVen sind schlicht überfordert, komplexes Tarifgeschäft zu betreiben.

In den letzten knapp 40 Jahren war es politisch nicht gewollt, dass MAVen emanzipiert die Unternehmenspolitik mitgestalten und mitverantworten (so wie es in der Präambel der MAVO normiert ist). Es hat fast 30 Jahre gedauert, bis eine ordentliche Gerichtsbarkeit installiert wurde. Die Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist seit der letzten Novellierung erst in der MAVO drin; als sie damals im Gesetzentwurf stand, wurde sie von Dienstgeberseite als Teufelswerk klassifiziert. Und genau diese Widerstandskämpfer propagieren heute die ach so tolle MAV, der sie jahrelang das Leben schwer gemacht haben. Auch bei der aktuellen Novellierung tun sie kund, dass eine Novellierung eigentlich gar nicht wirklich nötig ist (O-Ton von Dienstgebervertretern beim DCV workshop zur MAVO Novellierung Der DCV Vorstand hat sich anschließend erstmals aktiv mit einer Stellungnahme an der Novellierung beteiligt).

Gleichzeitig schieben die Kolleginnen und Kollegen in den Sozialstationen und Altenheimen Überstunden, die sie häufig genug nicht ausgeglichen bekommen oder werden aufgefordert, solche Zeit ehrenamtlich einzubringen. Solch duldsames, gnadenlos katholisch sozialisiertes Personal muss vor Dienstgebern und sich selbst geschützt werden! Denn eines ist klar: Sobald die Kostenträger den Braten gerochen haben, werden sie Druck auf die Dienstgeber mit dem Argument ausüben: „Ihr habt die Vergütungsbemessung doch selbst in der Hand“!

Fazit: Die AK muss endlich in die Puschen kommen und ihrer Verantwortung gerecht werden – beide Seiten!! Selbstfindung beenden! Nicht darüber sinnieren, in wessen Zuständigkeit Beschäftigungssicherung fällt, sondern entscheiden und damit Beschäftigung sichern!

## **IG-MICK prangert Zwei-Klassen-Arbeitsrecht bei der katholischen Kirche und ihrer Caritas an – Lohndumping verursacht Altersarmut**

Das bei der Kirche, vor allem aber ihrer Caritas zunehmende Zwei-Klassen-System unter den Beschäftigten beleuchteten Referenten aus Theologie, kirchlichem Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Gewerkschaft und Mitarbeitervertretungen bei der ersten Fachtagung der Interessensgemeinschaft der Mitarbeiter in Caritas und Kirche (IG-MICK) Mitte Januar in Ludwigshafen.

Caritas-Unternehmen werben begehrte Fachkräfte mit guter Bezahlung an und verpflichten sie auf das kirchliche Arbeitsrecht mit erhöhten Loyalitätspflichten samt Streikverbot. Auf dem Arbeitsmarkt reichlich vorhandene und gewerkschaftlich kaum organisierte Hilfs- und Servicekollegen beschäftigen sie in Caritas-eigenen Leiharbeitsfirmen und Servicebetrieben - meist ohne Mitarbeitervertreter und Tarifbindung - außerhalb des kirchlich vorgegebenen Arbeitsrechts mit deutlich niedrigerer Bezahlung.

Referenten und Teilnehmer waren sich einig, dass dies dem Leitgedanken der Dienstgemeinschaft, auf dem das gesamte eigenständige, staatlich privilegierte kirchliche Arbeitsrecht fußt, zutiefst widerspricht. IG-MICK fordert die deutschen Bischöfe und die Caritas auf, dafür Sorge zu tragen, dass das kirchlich gesetzte Arbeitsrecht auch von den im Wettbewerb stehenden Unternehmen der Caritas eingehalten wird. IG-MICK fordert die Bundesregierung auf, hier durch Mindestlöhne die Lohndumping-Spirale zu stoppen. Es ist widersinnig, dass durch die schlechte Bezahlung der Hilfs- und Servicekräfte im Sozialbereich dieser heute stabilisiert wird und die - meist weiblichen Kollegen - dabei so verarmen, dass sie selbst schon heute, spätestens aber im Alter, ihren Lebensunterhalt nur mit staatlicher Hilfe bestreiten können.

(Thomas Schwendele)

### **Entwicklung der BAG-MAV seit der Anerkennung 1994 (5)**

Wesentlichster und grundlegender Bestandteil der BAG-MAV Arbeit ist der Erfahrungsaustausch im Bereich des Mitarbeitervertretungswesens. Dazu zählen regionale Informationstage in Nord-Ost, Süd-West, Bayern und NRW ebenso wie zweimal jährliche Informationsveranstaltungen für MAVen aus Krankenhäusern, an der inzwischen regelmäßig ca. 100 MAVlerInnen teilnehmen. Für den Bereich der Altenheime ist ein vergleichbares Austauschforum aktuell im Aufbau. Weiterhin unterhält die BAG-MAV verschiedene Internetforen und eine Homepage ([www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de)). Ins mav-forum kann sich jede MAV einschreiben, das diag-forum ist beschränkt auf DIAG-Vorstandsmitglieder.

Immer wichtiger wird die Zusammenarbeit mit den Gremien der KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV. Hinter dem Kürzel IG-MICK verbirgt sich „InteressenGemeinschaft MitarbeiterInnen in Caritas und Kirche“. Das Tarifrecht wird immer komplexer, die Dienstgeber fordern immer mehr Flexibilität, immer wieder wird versucht, Tarifrecht auf die Einrichtungsebene zu verlagern. Das bedingt eine gemeinsame Abstimmung der Arbeit, das Wissen um das Tun des Andern (s. dazu die aktuellen INFOS).

### **Titel der 13. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht 01.03.-02.03.2010Eichstätt :**

"Kirchliche Einrichtungen auf der Suche nach ihrem Profil – Dienstgemeinschaft als ein zukunftsfähiges Modell der Arbeitsrechtsetzung und kirchlichen Betriebsverfassung?"

**Anmeldung über:** [www.zmv-online.de](http://www.zmv-online.de) Fachtagung

#### **Übrigens:**

Dieses Info gibt es als pdf. Datei zum Herunterladen unter [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de), Weiterverbreitung erwünscht!  
Eine ganze Reihe von DIAGen betreut eine eigene Homepage. Dort sind aktuelle Informationen, Arbeitshilfen, Rechtssprechung und vieles mehr zu finden. Der Weg zu den Homepages der DIAGen geht über [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de). Viel Spaß beim Stöbern!

Und nicht vergessen: Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen [www.zmv-online.de](http://www.zmv-online.de)

Herzliche Grüße

Günter Däggelmann, Vorsitzender BAG-MAV, Stellvertr. Vorsitzender DIAG-MAV A Freiburg

[guenter.daeggelmann@t-online.de](mailto:guenter.daeggelmann@t-online.de)

[geschaeftsstelle@bag-mav.de](mailto:geschaeftsstelle@bag-mav.de) , [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de) , Tel. 0179 6973562