

Diskussionspapier zur Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission

I. Ausgangspunkt

Die Arbeitsrechtliche Kommission nimmt für die Einrichtungen und Dienste des Deutschen Caritasverbandes die Aufgabe einer paritätisch besetzten Kommission zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse nach Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse wahr. Sie ist damit Teil des kircheneigenen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens, das verfassungsrechtlich durch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht in Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung abgesichert ist.

Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes hat am 14. Mai 2003 den Geschäftsführenden Vorstand beauftragt, das Modell einer neuen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Spartenausschüssen und regionalen Unterkommissionen weiterzuentwickeln. In das Verfahren sollen die Vorstellungen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite einbezogen werden. Die Interessen der Dienste und Einrichtungen und die Erklärungen der entsprechenden Fachverbände sind angemessen zu berücksichtigen. Das Modell ist mit einer Arbeitsgruppe der Deutschen Bischofskonferenz, die sich mit dem Arbeitsrecht der Caritas befasst, abzustimmen. Es ist dem Zentralrat 1/2004 zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Das vorliegende Diskussionspapier soll den innerverbandlichen Beratungsprozeß um eine Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission strukturieren und damit erleichtern. Es zeigt verschiedene Modelle einer Weiterentwicklung auf, über die zu entscheiden sein wird, und gibt Hinweise zu deren Finanzierung. Auf der Basis der dazu erfolgten Äußerungen soll der Entwurf des Textes einer neuen Ordnung erarbeitet werden.

II. Grundlagen

Die Errichtung einer neuen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission soll von folgenden Grundlagen ausgehen:

- eine Gestaltung des Arbeitsrechts der Caritas im Dritten Weg
- eine stärkere Berücksichtigung der Belange der Sparten und Regionen
- eine Beibehaltung der Bundeseinheitlichkeit in wesentlichen Fragen.

Dritter Weg

Für den Deutschen Caritasverband gilt der in Artikel 7 Grundordnung festgelegte sog. Dritte Weg als kirchenspezifisches Modell der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Zu seinen tragenden Bestandteilen zählen folgende Elemente:

- Grundsatz der Parität, also ein Kräftegleichgewicht zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter- und der Dienstgeber in der Kommission
- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, in dem Ergebnisse einer Kommission einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen
- Legitimation der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter, die durch Wahl in Form von Urwahlen oder mittelbar durch Wahl der Mitarbeitervertretungen erfolgt
- Regelungen über den weisungsunabhängigen Status der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber
- Regelungen über die Anforderungen an die Mitglieder der Kommission, insbesondere über die Wählbarkeit
- Vermittlungsverfahren als Äquivalent für Streik und Aussperrung.

Mit der Berücksichtigung dieser Elemente wird sichergestellt, dass das kircheneigene Regelungsverfahren auch weiterhin in glaubwürdiger Weise gestaltet wird. Differenzierungen des Arbeitsrechts der Caritas können nur auf einer kirchenrechtlichen Grundlage erfolgen.

Sparten und Regionen

Während bei der Festsetzung von Tarifverträgen im weltlichen Bereich eine stärkere Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Sparten und den Regionen der verschiedenen Industrie- und Dienstleistungsbereiche vorhanden ist, besteht bei der Arbeitsrechtsfestsetzung im caritativen Bereich bisher eine bundeseinheitliche Struktur. Ursache für diese Einheitlichkeit ist, dass bis vor einigen Jahren der Sozialbereich in der

Bundesrepublik generell auf dem BAT-Niveau refinanziert wurde. Vor dem Hintergrund eines stagnierenden wirtschaftlichen Wachstums und neuer ordnungspolitischer Vorstellungen nehmen jedoch in der Politik kosten- und wettbewerbspolitische Überlegungen zu. Die daraus resultierende Entwicklung ist gekennzeichnet durch sog. Deckelungen, Budgetierungen, Konkurrenz mit anderen frei gemeinnützigen oder privaten Anbietern, Machtzuwachs bei den Leistungsträgern sowie Entwicklungen zur sog. Subjektfinanzierung. Seit mehreren Jahren entwickeln sich deshalb die Rahmenbedingungen der caritativen Einrichtungen und Dienste sowohl in den verschiedenen Sparten (wie Krankenhäusern, Heimen oder ambulanten Diensten) als auch in den verschiedenen Regionen Deutschlands in unterschiedlicher Weise.

Vor diesem Hintergrund hat der Katholische Krankenhausverband bei der Regelung des Arbeitsrechts der Caritas eine stärkere Berücksichtigung der Situation der Sparte Krankenhäuser gefordert. Auch andere Trägerbereiche befürworten eine stärkere Beachtung ihrer jeweiligen Rahmenbedingungen.

Dabei findet in vielen Aufgabenfeldern der Caritas, wie beispielsweise in der Alten-, Behinderten- oder der Jugendhilfe, eine nach Regionen unterschiedliche Refinanzierung statt. Die Rahmenbedingungen entwickeln sich zwischen den Regionen weiter auseinander. Vor diesem Hintergrund werden in einzelnen Bereichen Strukturen der Arbeitsrechtssetzung gefordert, die die örtlichen Gegebenheiten stärker berücksichtigen.

Bundeseinheitlichkeit

Eine Bundeseinheitlichkeit in den wesentlichen Fragen soll auch weiterhin ein Kennzeichen des Arbeitsrechts der Caritas bleiben. Denn ein einheitliches Regelungswerk bildet eine gemeinsame Klammer für den gesamten Verband. „Die AVR“ stellen in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ein wichtiges Instrument der Personalgewinnung dar. Im übrigen würde die ganz überwiegende Zahl der Bestimmungen auch bei mehreren spartenbezogenen oder regionalen Beschlussgremien identisch sein, da für deren Inhalt entweder eine gesetzliche Vorgabe besteht oder ein bundesweiter Konsens vorliegt.

Die caritativen Einrichtungen benötigen mit hoher Sachkenntnis erarbeitete praxisorientierte Bestimmungen, um das differenzierte organisatorische Geschehen zu regeln. Die Legitimation einer zentralen Kommission beruht auf einem Bündeln des Wissens um die Situation caritativer Einrichtungen, um die rechtlichen Voraussetzungen und um die technische Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Unter finanziellen Aspekten stellt eine weitgehende Bundeseinheitlichkeit das wirtschaftlichste Verfahren dar. Eine ausschließliche Gestaltung des Arbeitsrechts der Caritas durch mehrere Gremien, wie etwa den vier Regional-KODAs und den acht Bistums-

KODAs der verfassten Kirche, würde die Zahl der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter und ihrer Berater für den Caritasbereich erheblich erhöhen. Dies wäre mit einem deutlich größeren finanziellen Aufwand an Personal- und Sachkosten verbunden. Auch angesichts der Entwicklung zu bistumsübergreifenden Trägern erscheint eine Zersplitterung des Arbeitsrechts wenig sinnvoll.

III. Erweiterte Strukturen

Eine neue Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission könnte folgende Gremien vorsehen:

- die Gesamtkommission
- die Spartenkommissionen
- die regionalen Unterkommissionen.

Anlage 1 enthält eine graphische Übersicht der erweiterten Struktur.

Gesamtkommission

Die Arbeitsrechtliche Kommission besteht derzeit aus einem Entscheidungsgremium, dem sog. Plenum der Kommission. Dieses soll als Gesamtkommission beibehalten werden und so auch in der Zukunft bundesweite Beschlüsse fassen. Aufgabe der Gesamtkommission ist dann weiterhin das generelle Aufstellen von Normen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Dienstverhältnissen für den gesamten Caritasbereich regeln.

Die Gesamtkommission fasst also wie bisher Beschlüsse mit einem bestimmten positiven Inhalt. Neben den staatlichen Gesetzen schafft sie damit Standards für den Caritasbereich, die nicht unterschritten werden. Dies könnte beispielsweise für Urlaubsansprüche gelten.

Außerdem sollte sie künftig offene Regelungen beschließen, die in den Spartenkommissionen, in den regionalen Unterkommissionen und über Öffnungsklauseln auch in den Einrichtungen nochmals verhandelt werden können. Dazu legt die Gesamtkommission für bestimmte Inhalte des Dienstverhältnisses Rahmenregelungen mit spezifischer Bandbreiten fest, die ausgefüllt werden können. So könnte die Gesamtkommission beispielsweise für die Höhe einer Zulage einen Standardwert und einen Rahmen festlegen, innerhalb dessen regionale Unterkommissionen abweichende Beschlüsse fassen können.

Damit stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis eine solche Gesamtkommission zu möglichen Spartenkommissionen und zu möglichen regionalen Unterkommissionen stehen

soll. Dies betrifft zum einen die Form einer Errichtung von Spartenkommissionen und regionalen Unterkommissionen, zum anderen den Umfang ihre Beschlusskompetenz. Verbunden damit sind Fragen der Finanzierung. Dazu wird ergänzend auf die Ausführungen zu den Spartenkommissionen und den regionalen Unterkommissionen sowie zu den Kosten verwiesen.

Jedenfalls ist über die Frage der Zuordnung von Gesamtkommission, Spartenkommissionen und regionalen Unterkommissionen zu entscheiden, weil nicht offen bleiben kann, welche Arbeitsbedingungen für ein Dienstverhältnis im Caritasbereich gelten. Zwar sind grundsätzlich eine Vielzahl von Kombinationen der Gesamtkommission mit den Spartenkommissionen und mit den regionalen Unterkommissionen denkbar, nicht alle sind aber praktisch anwendbar. Problematisch ist beispielsweise die Situation, in der den Spartenkommissionen und den regionalen Unterkommissionen zugleich umfangreiche Beschlusskompetenzen übertragen werden, weil sich diese dann überschneiden könnten. Dabei ist auch zu prüfen, ob überhaupt ein Nebeneinander von Spartenkommissionen und regionalen Unterkommissionen sinnvoll und finanzierbar ist.

Im folgenden sollen deshalb nicht alle denkbaren, sondern solche Modelle vorgestellt werden, die durchführbar erscheinen.

Spartenkommissionen

Spartenkommissionen können Fragen regeln, die bei der Gestaltung der Dienstverhältnisse in einem bestimmten Aufgabenbereich der Caritas (Sparte) entstehen. Für die Einrichtungen einer solchen Sparte würden spezifische Normen geschaffen.

Der Katholische Krankenhausverband hat durch einen Beschluss seines Vorstandes und durch eine Resolution von Trägervertretern katholischer Krankenhäuser eine eigenständige Kommission gefordert, die nur die Belange des Krankenhausbereichs berücksichtigt. Vertreterinnen und Vertreter von Mitarbeitern aus katholischen Krankenhäusern lehnen eine Abspaltung des Krankenhausbereichs von der Arbeitsrechtlichen Kommission ab. Eine Spartenkommission Krankenhäuser kann den Vorstellungen und Erwartungen beider Seiten Rechnung tragen.

Ob daneben weitere Sparten entstehen, hängt maßgeblich von den Einrichtungen und Mitarbeitervertretungen anderer Bereiche ab. Denkbar sind Sparten für andere Hilfebereiche der Caritas, etwa eine Sparte für stationäre Heime oder für ambulante Dienste. Die Fachverbände sind eingeladen, sich an diesen Überlegungen zu beteiligen.

Bei einer Schaffung von Spartenkommissionen ist das Verhältnis von Gesamtkommission und Spartenkommissionen hinsichtlich ihrer Errichtung und hinsichtlich ihrer Beschlusskompetenz festzulegen. Ein mögliches Modell wäre, dass Spartenkommissionen in der neuen Ordnung verbindlich eingerichtet werden und dass ihre Beschlüsse gegenüber den Beschlüssen der Gesamtkommission vorrangig sind. In diesem Fall sollten die Spartenkommissionen eine definierte Beschlusskompetenz erhalten. Diese könnte beispielsweise umfassen

- die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Sparte beschäftigt sind
- die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Sparte beschäftigt sind,
- die Gestaltung der Arbeitszeit für die Einrichtungen der Sparte, soweit nicht allgemeine Arbeitszeitbestimmungen durch die Gesamtkommission bestehen, die vorrangig sind.

Bei solchen, von der Ordnung verbindlich vorgegebenen Spartenkommissionen ist weiter zu entscheiden, ob alle Einrichtungen einer Sparte diesen Kommissionen zwingend angehören müssen oder ob sich die Träger freiwillig einer Spartenkommission anschließen können. Diese hat eine erhebliche Bedeutung für die Finanzierung und damit die Arbeitsfähigkeit der Spartenkommissionen.

Ein anderes Modell einer Zuordnung von Gesamtkommission und Spartenkommissionen besteht darin, dass die Errichtung von Spartenkommissionen einer Entscheidung der Gesamtkommission überlassen wird. Dazu wird in der neuen Ordnung die Möglichkeit eingeräumt, dass die Gesamtkommission entweder auf Dauer oder für eine begrenzte Zeit beschließende Ausschüsse für eine oder mehrere Sparten einrichtet, die anstelle der Gesamtkommission verbindliche Beschlüsse fassen können. So kann beispielsweise von der Gesamtkommission eine Spartenkommission Krankenhäuser errichtet und dieser eine abschließende Beschlusskompetenz zur Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern übertragen werden.

Eine solche spartenbezogene Differenzierung der Arbeitsrechtsregelungsstruktur wird in jeder Form zusätzliche finanzielle Mittel erfordern, die nicht aus Verbandsmitteln beglichen werden können.

Regionale Unterkommissionen

Regionale Unterkommissionen können Regelungen schaffen, die die unterschiedlichen Bedingungen der Einrichtungen und Dienste vor Ort berücksichtigen.

In einigen Regionen ist der Wunsch geäußert worden, Regelungen zu schaffen, die die unterschiedlichen Finanzierungsvoraussetzungen bei der Beschlussfassung mit einbeziehen. Diese differenzieren nicht nur nach Sparten, sondern vor allem auch innerhalb dieser Arbeitsbereiche der Caritas von Region zu Region.

Auch bei der Schaffung von regionalen Unterkommissionen ist das Verhältnis von Gesamtkommission und Unterkommissionen hinsichtlich ihrer Errichtung und hinsichtlich ihrer Beschlusskompetenz festzulegen. Ein Modell wäre, dass für die Regionen die Möglichkeit einer Errichtung von regionalen Unterkommissionen geschaffen wird. Die Verfahrensregelungen für diese regionalen Unterkommissionen sind dabei Teil der neuen Ordnung. Die Entscheidung über deren Errichtung treffen die Träger und die in den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Region organisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dann ist weiterhin zu entscheiden, was sich hinter dem Begriff „Region“ verbirgt. Denkbar ist,

- die Region mit einem Bistum gleichzusetzen
- eine Regionalisierung auf der Ebene der Bundesländer
- eine Regionalisierung in Anlehnung an bestehende Regional-KODAs der verfassten Kirche
- eine Errichtung von vier regionalen Unterkommissionen Nord-Ost, Mitte, West und Süd für das gesamte Bundesgebiet.

Würden regionale Unterkommissionen auf größerer Ebene geschaffen, würde die potentielle Zahl und damit auch der finanzielle Aufwand begrenzt. Auch darüber ist eine Entscheidung zu treffen.

Die Beschlusskompetenz der regionalen Unterkommissionen könnte nach diesem Modell umfassen

- die Entscheidung über Regelungen, die von der Gesamtkommission an die regionalen Unterkommissionen abschließend übertragen worden sind,
- - das Ausfüllen von Rahmenregelungen durch Festlegung von Arbeitsbedingungen innerhalb einer Bandbreite, die von der Gesamtkommission vorgegeben werden,
- - das Begleiten von Öffnungsklauseln der Gesamtkommission für die Einrichtungsebene, bspw. das Prüfen der Voraussetzungen für eine Öffnungsklausel und ihrer Genehmigung sowie
- - das Stellen von Anträgen an die Gesamtkommission durch Beschluss.

Eine regionale Differenzierung der Arbeitsrechtsregelungsstruktur wird jedenfalls zusätzliche finanzielle Mittel erfordern, die nicht aus Verbandsmitteln beglichen werden kann.

Zu überlegen ist, ob einer Bildung von regionalen Unterkommissionen der Vorzug gegenüber Spartenkommissionen zu geben ist, wenn sich die Rahmenbedingungen caritativer Arbeit vor allem in den verschiedenen Regionen des Bundesgebietes unterscheiden.

IV. Zusammensetzung

Die **Gesamtkommission** könnte sich wie bisher paritätisch aus 28 Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber, 28 Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter sowie der oder dem Vorsitzenden und der Geschäftsführung zusammensetzen. Für jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission würde es wie bisher eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter geben.

Diese Größe setzt die bisherige Beschlusskompetenz der Gesamtkommission voraus und orientiert sich an der Zahl der Bistümer und ihren Strukturen. Bei einer wesentlichen Verminderung der Beschlusskompetenz ist eine Verringerung der Zahl der Kommissionsmitglieder zu prüfen. Dabei zeigt die Erfahrung aus anderen Bereichen, dass eine Verkleinerung der Gesamtkommission zu beratenden Unterstrukturen führen würde, die vermeintliche finanzielle Vorteile wieder aufheben könnten.

Den Vorsitz der Gesamtkommissionen übernimmt wie bisher der Präsident bzw. eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident des Deutschen Caritasverbandes. Die Geschäftsführung liegt wie bisher bei der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer und dessen Stellvertretung.

Die Amtsperiode sollte künftig fünf (bisher vier) Jahre betragen; mit dieser Verlängerung würde eine höhere Kontinuität der Arbeit erreicht und der Aufwand der Wahlen verringert.

Den **Spartenkommissionen** könnten 10 Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber und 10 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter angehören. Für jedes Mitglied sollte es eine Stellvertretung geben.

Die Amtsperiode müsste identisch mit der Gesamtkommission sein.

Die Mitglieder der Spartenkommissionen sollten jeweils von den Mitgliedern der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite der Gesamtkommission gewählt werden. Dabei könnten den Spartenkommissionen jeweils fünf Vertreterinnen und Vertreter der Gesamtkommission angehören; jeweils fünf weitere Vertreterinnen und Vertreter könnten

aus den Einrichtungen der jeweiligen Sparte gewählt werden. Dadurch würde sichergestellt, dass einerseits eine Abstimmung zwischen der Gesamtkommission und den Spartenkommissionen stattfindet, andererseits die Belange der Sparte unmittelbar berücksichtigt werden.

Den Vorsitz der Spartenkommissionen sollte abwechselnd eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite übernehmen, die jeweils andere Seite stellt den stellvertretenden Vorsitz. Die Geschäftsführung der Spartenkommissionen liegt bei der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der Gesamtkommission und dessen Stellvertretung.

Die **regionalen Unterkommissionen** könnten, je nach Größe der Region, paritätisch aus 5 bis 10 Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber und 5 bis 10 Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter bestehen. Jeweils mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter sollte Mitglied der Gesamtkommission sein; die Mitglieder der Gesamtkommission sollten jedoch höchstens die Hälfte der Mitglieder der regionalen Unterkommissionen stellen. Damit würde sichergestellt, dass einerseits eine personelle Anbindung der regionalen Unterkommissionen an die Gesamtkommission erfolgt, andererseits die Belange der Region unmittelbar berücksichtigt werden.

Der Vorsitz in den regionalen Unterkommissionen sollte zwischen einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter regelmäßig wechseln, die jeweils andere Seite stellt den stellvertretenden Vorsitz. Die Geschäftsführung der regionalen Unterkommissionen könnte bei einem Diözesan-Caritasverband liegen.

Anlage 2 enthält eine graphische Übersicht der Zusammensetzung.

V. Berufung und Wahl der Mitglieder

Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter sollten mittelbar durch Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitervertretungen in eigenen Wahlversammlungen gewählt werden.

Alternativ wäre es denkbar, dass die Wahl durch unmittelbare Stimmabgabe aller vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt. Eine solche Urwahl würde die Legitimation der gewählten Vertreterinnen und Vertreter erhöhen, wäre aber mit einem sehr hohen organisatorischen Aufwand verbunden.

Zu prüfen ist beim Wahlverfahren die stärkere Einbeziehung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und die Berücksichtigung von Koalitionen im Sinne von Artikel 6 Grundordnung.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber sollten wie bisher vom Zentralrat bestimmt werden.

Alternativ wäre es denkbar, dass die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber durch unmittelbare Wahl der Einrichtungsträger in einzelnen Regionen erfolgt. Dies erhöht die Legitimation, erschwert aber gleichzeitig eine angemessene Berücksichtigung möglichst aller Bereiche des Verbandsbereichs.

Teil der neuen Ordnung sollen ausführlichere Bestimmungen zu einem vorzeitigen Ausscheiden von Mitgliedern und deren Nachfolge sein.

VI. Strukturen der Kommission

Die Wahl von derzeit jeweils 5 Sprecherinnen und Sprechern der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite erscheint bei einer Gruppe von jeweils 28 Mitgliedern sinnvoll.

Zu prüfen ist, ob die Zahl aus der Gesamtkommission reduziert und gleichzeitig die Sprechergruppen um Vertreterinnen und Vertreter aus den Spartenkommissionen ergänzt werden. So könnten sich die Sprechergruppen jeder Seite aus drei Mitgliedern der Gesamtkommission und zusätzlich der oder dem Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden jeder Spartenkommission zusammensetzen.

Die Beratungen beider Seiten finden Unterstützung durch die jeweiligen Rechtsberaterinnen bzw. Rechtsberater der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Die Rechtsstellung der Mitglieder der Gesamtkommission, der Spartenkommissionen und der regionalen Unterkommissionen ist durch das Benachteiligungsverbot und durch die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit gekennzeichnet. Dazu gehört auch ein erweiterter Kündigungsschutz für die Mitglieder und deren Stellvertretungen aller Kommissionen. Wegen der Freistellung ist zu prüfen, ob die Teilhabe der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter an der einrichtungsüblichen beruflichen Entwicklung geregelt werden soll.

Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter der Gesamtkommission sind zu 25 Prozent der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit, Vertreterinnen und Vertreter der Spartenkommissionen und der regionalen Unterkommissionen sind im notwendigen Umfang freizustellen.

Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter in der Funktion der Sprecherin oder des Sprechers der Gesamtkommission und der oder des Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden einer Spartenkommission sind zusätzlich mit 25 Prozent freizustellen.

Die stellvertretenden Mitglieder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Kommissionen werden im notwendigen Umfang freigestellt.

Für die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber in der Funktion einer Sprecherin oder eines Sprechers der Gesamtkommission oder der oder des Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden einer Spartenkommission werden finanzielle Mittel zur internen Entlastung bereitgestellt.

VII. Arbeitsweise der Kommissionen

Die Gesamtkommission und die Spartenkommissionen treten in der Regel viermal im Jahr oder bei Bedarf zusammen. Einzelheiten ergeben sich aus einer von den Kommissionen festzulegenden Geschäftsordnung.

Die Gesamtkommission bildet eine zentrale Vorbereitungskommission, die aus den Sprecherinnen oder Sprechern der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite sowie der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer und dessen Stellvertretung besteht.

Die Spartenkommissionen bilden ebenfalls eine eigene Vorbereitungskommission, die aus der oder dem Vorsitzenden, der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden und der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer und dessen Stellvertretung besteht.

Die Gesamtkommission und die Spartenkommissionen können für die Dauer ihrer Amtszeit oder zeitlich befristet Sachausschüsse zur Vorbereitung von Beschlüssen bilden.

VIII. Beschlüsse

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Veränderung des Arbeitsvertragsrechts bedürfen einer Mehrheit von dreiviertel der Mitglieder; im übrigen genügt eine einfache qualifizierte Mehrheit. Beschlüsse im schriftlichen Verfahren sind weiterhin möglich.

Mit dem hohen Beschlussquorum wird das Konsensprinzip als Kennzeichen des Dritten Weges sichergestellt, wonach bei einer Änderung von Arbeitsbedingungen eine tatsächliche Zustimmung beider Seiten vorliegt.

IX. Vermittlungsverfahren

Die Arbeitsrechtliche Kommission verfügt derzeit nicht über ein Vermittlungsverfahren, sondern über einen Ältestenrat unter Leitung des Vorsitzenden und zwei Sprechern jeder Seite.

Generell ist das Vermittlungsverfahren ein Element, um im Dritten Weg auch ohne die Arbeitskampfmittel Streik und Aussperrung als Droh- und Druckpotential zu einem Ergebnis kommen zu können. Lehnt eine Seite der Kommission einen Antrag der anderen Seite ab, so kann diese Verweigerungshaltung dadurch überwunden werden, dass mit der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die eine Seite ein bestimmtes Thema auch gegen den Willen der anderen Seite beraten werden muss. In das Vermittlungsverfahren werden außenstehende Dritte einbezogen, die dem Thema weitere Überlegungen hinzufügen können. Das Vermittlungsverfahren ist im verfasst-kirchlichen Bereich zweistufig gestaltet. Dabei kann der Vermittlungsausschuss der ersten und der zweiten Stufe der Kommission Beschlussvorschläge unterbreiten, denen die Kommission jeweils zustimmen muss, allerdings mit einem jeweils geringeren Beschlussquorum.

Nach den Erfahrungen mit der bisherigen Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommission erscheint es sinnvoll, dass der Ältestenrat in seiner jetzigen Struktur und Funktion bestehen bleibt. Es wird vorgeschlagen, zusätzlich ein Vermittlungsverfahren entsprechend den Regelungen der verfassten Kirche einzuführen. Im Hinblick auf den Ältestenrat und zur Begrenzung des zeitlichen Aufwandes soll es jedoch auf eine einzige Stufe begrenzt werden.

Denkbar ist darüber hinaus das Modell eines Vermittlungsverfahrens mit einer völligen oder modifizierten Zwangsschlichtung; danach würde der Vermittlungsausschuss einen Beschluss fassen können, der an die Stelle des Beschlusses der zuständigen Kommission tritt, wobei der Beschluss entweder endgültig gefasst würde oder durch einen qualifizierten Beschluss der Kommission abgelehnt bzw. mit einer alternativen Regelung verändert werden könnte. Eine solche Zwangsschlichtung beseitigt jedoch die Beschlusskompetenz der Kommissionen, weil die Entscheidung des Vermittlungsausschusses an die Stelle des Beschlusses einer Kommission tritt. Es hat auch bisher kein Vorbild im kirchlichen und weltlichen Bereich. Andererseits enthält das Vermittlungsverfahren keine Elemente, um in Situationen einer Krise oder bei rechtswidrigen Regelungen zu einer Änderung von Bestimmungen auch ohne ein positives Votum einer Kommission zu kommen.

X. Inkraftsetzungsverfahren

Bei dem Inkraftsetzungsverfahren geht es um die Frage, wie Beschlüsse der Kommission gültiges Kirchenrecht werden, damit sie auch staatskirchenrechtlich unter Artikel 140 Grundgesetz fallen und so für die Dienstverhältnisse in caritativen Einrichtungen wirksam werden. Kirchenrechtlich liegt die Gesetzgebungskompetenz bei den Bischöfen. Die Arbeitsgemeinschaft der Bistümer für die Arbeitsrechtliche Kommission wirkt dabei als Konsultationsgremium der Bischöfe mit.

Nach den derzeitigen Richtlinien für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes durch die Diözesan-Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland vom 25. November 1996 kann ein wirksam zustande gekommener Beschluss der Kommission nur in Kraft treten, wenn ihn die Arbeitsgemeinschaft der Bistümer für die Arbeitsrechtliche Kommission mit einer Mehrheit von zwei Drittel der insgesamt 15 Mitglieder zustimmt. Ein solcher Beschluss wird den Bistümern zur Inkraftsetzung zugeleitet. Sieht sich ein Diözesan-Bischof außerstande, den Beschluss in Kraft zu setzen, erhebt er innerhalb von drei Wochen Widerspruch. Über diesen Widerspruch beraten dann die Vertreterinnen und Vertreter aller Bistümer in der Bundesrepublik.

Das künftige Inkraftsetzungsverfahren wird zunächst davon abhängen, welche Kommissionen entscheiden. Bei Beschlüssen der Gesamtkommission und der Spartenkommissionen müssen die neuen oder geänderten Arbeitsbedingungen von allen Bistümern in Kraft gesetzt werden. Bei Beschlüssen der regionalen Unterkommissionen ist es ausreichend, wenn die Beschlüsse von den Bistümern in Kraft gesetzt werden, die sie betreffen.

Zu prüfen ist, ob und in welcher Weise ein anderes Verfahren kirchenrechtlich möglich ist.

Diese Fragen sind auf der Bundesebene in Gesprächen mit den Bistümern und dem Verband der Diözesen Deutschlands zu klären.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass mit dieser Regelung nur die formale Seite der Inkraftsetzung erledigt sein würde. Offen bleibt, welche politischen Wege, Gremien oder Kontakte sinnvoll und notwendig sind, um die Verbindung zwischen der Arbeitsrechtlichen

Kommission des Deutschen Caritasverbandes und den in Kraft setzenden Bischöfen zu halten. Aus heutiger Sicht kann dies nur die Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands sein. Ihre Aufgabe müsste es sein, regelmäßig über die Beschlussmaterien der Arbeitsrechtlichen Kommission zu beraten. Auch dies ist mit den Bistümern und dem Verband der Diözesen Deutschlands abzustimmen.

XI. Rechtsweg

Bereits in diesem Jahr haben die Bischöfe eine Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung beschlossen; diese soll jetzt dem Heiligen Stuhl im Rom zur endgültigen Genehmigung vorgelegt werden. Da mit einer raschen Bearbeitung zu rechnen ist, könnte die Inkraftsetzung der Arbeitsgerichtsordnung in den Bistümern noch im Jahre 2004 erfolgen. Vor diesem Hintergrund soll der Rechtsweg aus Streitigkeiten über Angelegenheiten der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission und aller damit zusammenhängenden Ordnungen beim zuständigen kirchlichen Arbeitsgericht erfolgen.

XII. Kosten

Die Arbeit der **Gesamtkommission** könnte weiterhin durch eine Umlage der Diözesan-Caritasverbände und vom Deutschen Caritasverband finanziert werden.

Die derzeitige Arbeitsrechtliche Kommission verfügt über ein Budget von 630.000,- Euro. Darin enthalten sind die gesamten Tagungskosten der Kommission und ihrer Sachausschüsse, die Kosten der Stelle der Rechtsberaterinnen und -berater der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite mit Sekretariat und Sachkosten, die Kosten der Freistellung der Sprecher der Mitarbeiterseite, die Personalkostenerstattung für die Tätigkeit der Sprecher der Dienstgeberseite, die Kosten der Geschäftsstelle mit einer Juristin oder einem Juristen und einer Sekretariatskraft und die Kosten der Zentralen Schlichtungsstelle.

Die Kosten für die **Spartenkommissionen** sollten von den Trägern der jeweiligen Sparten übernommen. Welche finanziellen Folgen sich bei der Schaffung einer oder mehrerer Sparten ergeben, die auf eine Ausweitung der personellen und sachlichen Mittel beruhen, kann nur geschätzt werden und ist letztlich von den endgültigen Strukturen abhängig.

Aus heutiger Sicht werden die Kosten einer Spartenkommission auf mindestens 300.000,- Euro geschätzt. Dies beinhaltet die Kosten der Freistellung der oder des Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden sowie der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite, die Kosten für Beratung der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite sowie der Geschäftsführung und die Sachkosten.

Damit würde beispielsweise bei 462 katholischen Krankenhäusern für eine eigene Sparte eine jährliche Aufwendung von über 650,- Euro je Krankenhaus erforderlich sein. Dieser Betrag entsteht zusätzlich zu den Kosten der Gesamtkommission und der regionalen Unterkommissionen.

Allgemeine Kirchensteuer- oder Verbandsmittel werden nicht zur Verfügung stehen. Die Mittelzuwendungen sind umsatzsteuerpflichtig.

Die **regionalen Unterkommissionen** sollten von den Trägern in der Region zu finanziert werden.

Die Kosten für regionale Unterkommissionen sind abhängig von der Größe der Unterkommission, dem Umfang der Tätigkeit und der damit verbundenen Beratung. Mindestens 150.000,- Euro je Unterkommission erscheinen realistisch.

Alle genannten zukünftigen Werte beruhen auf Schätzungen und sind abhängig von den tatsächlichen Strukturen.

Zu prüfen ist, welche Beiträge die Arbeitsrechtliche Kommission zur Begrenzung der Kosten leisten kann. So kann die Funktion einer Zentralen Schlichtungsstelle in Frage gestellt werden, wenn einerseits diözesane Schlichtungsstellen mit weisungsunabhängigen Vorsitzenden bestehen, andererseits ein Schlichten durch mündliches Erörtern des Falles faktisch nicht möglich ist.

XIII. Übergangsbestimmungen

Bei der Formulierung von Übergangsbestimmungen wird unterstellt, dass die neue Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission zum 01. Januar 2005 in Kraft treten kann. Die nach der alten Ordnung gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter sind dann seit einem Jahr im Amt. Da die derzeitige Arbeitsrechtliche Kommission als Gesamtkommission bestehen bleibt, dürfte diese ihre Arbeit fortsetzen können; dies ist rechtlich zu prüfen. Abweichend von der vorgeschlagenen verlängerten Amtszeit von fünf Jahren soll die Amtszeit der dann bestehenden Arbeitsrechtlichen

Kommission/Gesamtkommission jedoch schon nach vier Jahren, also zum 31. Dezember 2007, enden, da deren Mitglieder nur für diesen Zeitraum gewählt wurden.

Die Spartenkommissionen und die regionalen Unterkommissionen können sich nach dem Inkrafttreten der neuen Ordnung konstituieren. Auch deren Amtszeit ist auf die Amtszeit der Gesamtkommission begrenzt.

XIV. Wahlordnungen

Die künftigen Wahlordnungen werden in Anlehnung an die bestehenden Wahlordnungen erstellt. Dabei ist zu prüfen, welche Inhalte der Wahlordnung in die eigentliche Ordnung überführt werden. Außerdem ist zu berücksichtigen, welche Änderungen der Wahlordnungen sich aus der Änderung der Ordnung der Kommission ergeben.

XV. Zusammenfassung

Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zukünftig aus der bundesweiten Gesamtkommission, den bundesweiten Spartenkommissionen und den regionalen Unterkommissionen bestehen. Grundsätzlich soll weiterhin die Gesamtkommission die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Caritasbereich beschließen.

Daneben können Spartenkommissionen geschaffen werden. Für deren Errichtung und für ihre Beschlusskompetenz bestehen verschiedene Modelle. Spartenkommissionen können durch den Ordnungsgeber in verbindlicher Form eingerichtet werden und für ihre Bereiche eine vorrangige und abschließende Beschlusskompetenz bei der Eingruppierung und der Vergütung erhalten; außerdem können sie die Arbeitszeit regeln, soweit Arbeitszeitbestimmungen der Gesamtkommission dem nicht entgegenstehen. Alternativ dazu können Spartenkommissionen auch in Form beschließender Ausschüsse der Gesamtkommission ermöglicht werden, denen die Gesamtkommission bestimmte Regelungsbereiche abschließend überträgt.

Auch für die Errichtung und die Beschlusskompetenz regionaler Unterkommissionen bestehen verschiedene Modelle. Diese könnten entscheiden über abschließend von der Gesamtkommission übertragene Regelungsbereiche und über das Ausfüllen von Rahmenregelungen der Gesamtkommission, sie könnten Öffnungsklauseln für die Einrichtungsebene begleiten und Anregungen an die Gesamtkommission geben.

Die Gesamtkommission könnte sich wie bisher aus je 28 Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeiter, die Spartenkommissionen aus je 10 Vertreterinnen und Vertretern jeder Seite zusammensetzen. Regionale Unterkommissionen könnten aus je 5 bis 10 Vertreterinnen und Vertretern jeder Seite bestehen.

Der Ältestenrat soll erhalten bleiben. Zusätzlich soll ein einstufiges Vermittlungsverfahren entsprechend den Regelungen der verfassten Kirche eingeführt werden.

Das Inkraftsetzungsverfahren ist auf der Bundesebene mit den Bistümern zu beraten.

08.09.2003

Geschäftsführender Vorstand

Regionale Unterkommissionen

Aufstellen von **Normen** zur

- Entscheidung über Regelungen, die von der Gesamtkommission an die Spartenkommissionen übertragen worden sind.
- Ausfüllen von Rahmenregelungen, die von der Gesamtkommission vorgegeben werden
- Begleiten von Öffnungsklauseln der Gesamtkommission und der Spartenkommissionen für die Einrichtungsebene
- Stellen von Anträgen an die Gesamtkommission

Die **Zahl** ist abhängig vom Begriff der Region. Denkbar sind vier (Nordost, West, Mitte, Süd) Regionalkommissionen, denkbar sind 27 bistumsbezogene Unterkommissionen.

Gesamtkommission

Aufstellen von **Normen**, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Dienstverhältnissen für den gesamten Caritasbereich regeln,

solange und soweit

- Spartenkommissionen oder
- regionale Unterkommissionen von ihren Regelungsbefugnissen keinen Gebrauch gemacht haben oder machen

Die Gesamtkommission ist für 495.000 MA zuständig.

Spartenkommissionen

Aufstellen von **Normen** zur

- Eingruppierung der Mitarbeiter, die in der Sparte beschäftigt sind
- Vergütung der Mitarbeiter, die in der Sparte beschäftigt sind
- Gestaltung der Arbeitszeit für die Einrichtungen der Sparte, soweit nicht allgemeine Arbeitszeitbestimmungen bestehen, die vorrangig sind sowie Entscheidung über Regelungen, die von der Gesamtkommission an die Spartenkommissionen übertragen worden sind

oder

Errichtung von Spartenkommissionen als beschließende Ausschüsse der Gesamtkommission mit festgelegter Beschlusskompetenz.

Die **Zahl** ist abhängig von den Sparten. Denkbar sind die Sparten

- Krankenhäuser (195.000 MA)
- Altenhilfe (75.000 MA)
- Behindertenhilfe (26.000 MA)
- Jugendhilfe (16.000 MA)
- ambulante Dienste (35.000 MA)

Neue AK-Ordnung

Anlage 2

Regionale Unterkommissionen

5 bis 10 Vertreter der Dienstgeber

5 bis 10 Vertreter der Mitarbeiter

davon jeweils mindestens ein Vertreter
als Mitglied der Gesamtkommission,
jedoch höchstens bis zur Hälfte der
Mitglieder der regionalen
Unterkommission

eig. Vorsitzender und stellv. Vors.

Geschäftsführung durch DiCV

Gesamtkommission

28 Vertreter der Dienstgeber und Stell-
vertreter

28 Vertreter der Mitarbeiter und Stell-
vertreter

Vorsitzender Präsident oder
Vizepräsident

Geschäftsführer und Stellvertreter

VOKO

3 Vertreter der Dienstgeber

3 Vertreter der Mitarbeiter

je ein Vertreter der Spartenkommis-
sionen (Vors. und stellv. Vors.)

Geschäftsführer und Stellvertreter

Sachausschüsse

Spartenkommissionen

10 Vertreter der Dienstgeber und
Stellvertreter

10 Vertreter der Mitarbeiter und
Stellvertreter

davon jeweils fünf Mitglieder aus der
Gesamtkommission und fünf Mitglieder
aus der Sparte

eig. Vorsitzender und stellv. Vors.

Geschäftsführer und Stellvertreter