

Deutscher Caritasverband

Deutscher Caritasverband e.V. Postfach 4 20 79004 Freiburg

An die
Damen und Herren
lt. Verteiler

Postfach 4 20, 79004 Freiburg i. Br.
Karlstraße 40, 79104 Freiburg i. Br.
Lorenz-Werthmann-Haus
Telefon-Zentrale 0761 200-0
Telefon-Durchwahl 0761
Telefax 0761 2 00-

Datum

17.07.2006

By/Sü

Diskussionspapier zur künftigen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage erhalten Sie ein Diskussionspapier des Vorstandes zur künftigen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes mit Stand Juli 2006.

Das Papier dient der innerverbandlichen Konsultation über die künftigen Strukturen sowie Zuständigkeiten und damit auch über die künftige Finanzierung des Arbeitsrechts der Caritas. Angeschrieben werden die Gliederungen und Verbände des Deutschen Caritasverbandes, die Bistümer, die beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie weitere Beteiligte.

Wir würden uns über Ihre Stellungnahme bis spätestens 8. September 2006 freuen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission nimmt seit dem Jahre 1952, in der jetzigen Form seit dem Jahre 1976, die Aufgabe einer paritätisch besetzten Kommission zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wahr, seit dem Jahre 1994 nach Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Sie legt die konkreten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigungsverhältnisse in den caritativen Einrichtungen und Diensten fest. Die Kommission ist dem in der Vergangenheit in vielfacher Weise nachgekommen. Durch Modellprojekte, durch Öffnungsklauseln für Abweichungen einzelner Einrichtungen von den AVR und auch durch Abweichungen von der allgemeinen Vergütungsentwicklung im öffentlichen Dienst hat sie den Einrichtungen und Diensten geholfen, die wirtschaftlich schwieriger werdende Situation zu bewältigen.

Allerdings befand sich die Arbeitsrechtliche Kommission in den vergangenen Monaten in einer Blockadesituation. Denn die Kommission hatte sich nicht auf eine gemeinsame Position zur Weiterentwicklung der AVR vor dem Hintergrund des Tarifwechsels im öffentlichen Dienst vom bisherigen Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zum neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) einigen können. Nun hat die Kommission im Zusammenhang mit dem Dialogprozess beschlossen, bis Oktober 2007 die derzeitige AVR zu einer „AVR neu“ umzubauen.

Im Jahre 2004 hatte der Zentralrat die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Weise verändert, dass neben der bundesweit zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission mehrere regional zuständige Unterkommissionen errichtet werden können, um die spezifischen Gegebenheiten vor Ort besser bewältigen zu können. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat seit 01. Juni 2005 und derzeit befristet bis zum 31. Dezember 2006 vier regionale beschließende Unterkommissionen errichtet; diese können in einem bestimmten Handlungsrahmen von den Regelungen der AVR abweichen, die für das einzelne Dienstverhältnis eine Absenkung von bis zu 15 Prozent der regelmäßigen Dienstbezüge erlauben.

Zuletzt hat die Delegiertenversammlung im Oktober 2005 den Vorstand beauftragt bis zum Oktober 2006 ein mit den Diözesan-Caritasverbänden abgestimmtes Konzept zur künftigen Finanzierung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und der tarifpolitischen Koordinierung vorzulegen.

Ein solches Konzept der Finanzierung der Arbeitsrechtlichen Kommission setzt jedoch voraus, dass fest steht, welche Strukturen des Arbeitsrechts der Caritas finanziert werden, also welche Gremien und in welcher Weise und mit welcher personellen und sächlichen Ausstattung handeln.

Das wirtschaftliche Umfeld der caritativen Arbeit hat sich in den letzten Jahren wesentlich verändert. Wachstumsschwäche, verfestigte Arbeitslosigkeit und der demografische Wandel verändern das in Deutschland erreichte Niveau der sozialen Sicherung. Die Haushaltskrise des Bundes und der Bundesländer führt zu Reduzierungen bei der Finanzierung der sozialen Arbeit. Gleiches gilt für die Sozialleistungsträger. Die Vorrangstellung der Freien Wohlfahrtspflege ist nicht mehr in gleichem Umfang vorhanden, privat-gewerbliche Anbieter sozialer Dienste wachsen und der Wettbewerb mit ihnen wird weiter zunehmen. Dabei steht dem Wettbewerb zwischen den Trägern der sozialen Dienste eine gestärkte Verhandlungsmacht der Kostenträger gegenüber, die kartellartig auftreten.

Anfang März 2006 diskutierten die deutschen Bischöfe in einer Sitzung der Vollversammlung des VDD ausführlich über die Situation des Arbeitsrechts der Caritas. Sie forderten zeitnahe strukturelle Änderungen und beschlossen zunächst ein Moratorium bis Mitte Juni 2006, um dem Deutschen Caritasverband die Gelegenheit zu eigenständigem Handeln zu geben. Anfang Mai 2006 haben auch die Generalvikare und Finanzdirektoren der Bistümer über die tarifpolitische Situation der Caritas beraten.

In der Sitzung der Vollversammlung des VDD am 19. Juni 2006 haben die deutschen Bischöfe erklärt, dass sie auch unter den wirtschaftlich schwierigen Bedingungen der Gegenwart den Dritten Weg zur Ordnung des kirchlichen Arbeitsrechts für geeignet und geboten halten. Die tariflichen Strukturen der Caritas bedürften einer grundlegenden Anpassung an die veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Vollversammlung befürwortete daher den begonnenen Ordnungsprozess des Vorstandes und verband damit die Erwartung einer erfolgreichen Umsetzung. Die Bistümer wollen daher zunächst auf die Einrichtung von Bereichs-KODAs verzichten.

Ziel des Ordnungsprozesses des Vorstandes des Deutschen Caritasverbandes ist die Neugestaltung des Arbeitsrechts der Caritas und die Verabschiedung einer entsprechenden Finanzierung durch eine außerordentliche Delegiertenversammlung am 20. März 2007.

Zur Erarbeitung der neuen Strukturen und Zuständigkeiten hatte der Vorstand zunächst eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der Vertreterinnen und Vertreter der Delegiertenversammlung sowie

der Orden, der Mitarbeiterseite, der Dienstgeberseite und des Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission, der Bistümer sowie der Geschäftsstelle des VDD und weiterer Beteiligter angehören. Von Mitte April 2006 bis Anfang Juni 2006 fanden vier Sitzungen an fünf Tagen statt. Darin wurden die Themen Flexibilisierung der Strukturen des Arbeitsrechts der Caritas, Entsendung der Kommissionsmitglieder, Arbeitsweise der Kommission, Gestaltung des Schlichtungsverfahrens und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Kommission beraten. Herr Prof. Dr. Gregor Thüsing von der Universität Bonn hat die Diskussion in der Arbeitsgruppe begleitet. Anregungen und Vorschläge aus der Diskussion sowie eigene Überlegungen sind in ein erstes Eckpunktepapier von Prof. Thüsing eingeflossen.

Auf dieser Grundlage hat der Vorstand das beigefügte Diskussionspapier entwickelt. Es soll den weiteren innerverbandlichen Konsultationsprozess um die Strukturen und Zuständigkeiten sowie die Finanzierung des Arbeitsrechts der Caritas anregen und damit erleichtern.

Damit haben die Gliederungen und die Verbände des Deutschen Caritasverbandes, die Bistümer, die beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie weitere Beteiligte Gelegenheit, sich an der Diskussion über die weitere Entwicklung des Arbeitsrechts der Caritas zu beteiligen.

Die Ergebnisse des Konsultationsprozesses werden bis Anfang Oktober 2006 ausgewertet. Sie führen zu Empfehlungen des Vorstandes an die Mitglieder der Delegiertenversammlung.

In der Delegiertenversammlung vom 17. bis 19. Oktober 2006 in Augsburg werden die Mitglieder der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes als Ordnungsgeber die Eckpunkte einer künftigen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ausführlich beraten.

Nach der Beratung in der Delegiertenversammlung wird vom Vorstand ein Ordnungsentwurf erstellt, der die konkreten Regelungen mit den neuen Strukturen und Zuständigkeiten enthält. Zu diesem Text wird ein erneutes Konsultationsverfahren stattfinden. Auch ein Finanzierungskonzept wird vorgelegt werden.

Am 20. März 2007 wird dann der Delegiertenversammlung in einer außerordentlichen Sitzung eine neue Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Beratung und Entscheidung vorgelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Peter Neher
Präsident

Prof. Dr. Georg Cremer
Generalsekretär

Niko Roth
Finanz- und Personalvorstand

Verteiler:

Direktoren/innen der Diözesan-Caritasverbände

Vorsitzende der caritativen Fachverbände

Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission

Herrn (Erz-)Bischöfe und Generalvikare der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland

Geschäftsstelle des VDD und der Orden

**Diskussionspapier
zur künftigen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes**

Juli 2006

1. Sendungsauftrag der Kirche

1.1 Die Caritas als tätige Nächstenliebe ist für die Kirche keine beliebige Wohlfahrtsaktivität, sondern wesentlicher Teil und unverzichtbarer Wesensausdruck der Kirche (vgl. Enzyklika Deus Caritas Est, Nr. 25)

1.2.1 Diese kirchliche Dimension begründet das Verständnis der Dienstgemeinschaft im caritativen Bereich und ist die Voraussetzung für deren konkrete Ausgestaltung. Die caritativen Einrichtungen und Dienste stehen unter dem Anspruch, ihre besondere christliche Identität zu entwickeln und nach innen wie nach außen zur Geltung zu bringen.

1.2.2 Ihr spezifischer Charakter prägt die caritativen Einrichtungen und Dienste und ist ein Qualitätsmerkmal, das auch als ein „Wettbewerbsvorteil“ angesehen und genutzt werden sollte. Die Wertschätzung der Einrichtungen und Dienste der Caritas, ihre jahrzehntelange Erfahrung in der Bereitstellung und Weiterentwicklung hochwertiger sozialer Angebote und der oft hohe Anteil der ehrenamtlich Tätigen belegt die Qualität der Caritasarbeit.

1.2.3 Die Bewahrung und Stärkung des kirchlichen Profils geschieht durch ethische und rechtliche Festlegungen, aber auch durch die Gewinnung von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, durch eine christlich inspirierte Mitarbeiterführung und Personalentwicklung, durch die Wahrnehmung von Verantwortung in den Aufsichtsgremien und durch die hohe Bedeutung, die Seelsorge und Ethik in den Einrichtungen und Diensten haben.

2. Dritter Weg

2.1 Der Dritte Weg ist beizubehalten.

2.2 Eine Reform der Ordnung hat ein Kräftegleichgewicht zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite zu wahren.

2.3 Begründung

2.3.1 Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes führt zu Besonderheiten in der arbeitsrechtlichen Gestaltung. Die katholische Kirche hat zur Festlegung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein eigenes Arbeitsrechtsregelungssystem („Dritter Weg“) geschaffen, um ihr Wesen und ihre Eigenart zu wahren und gleichzeitig die Vertretung der Interessen der Mitarbeiterschaft sicherzustellen. Danach werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse nicht durch Abschluss von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz festgelegt. Vielmehr erfolgt eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts durch paritätisch besetzte Kommissionen nach kircheneigenen Ordnungen.

2.3.2 Das kirchliche Arbeitsrecht genießt eine verfassungsmäßige Eigenständigkeit. Der Dritte Weg bringt die besondere Dienstgemeinschaft im kirchlichen Bereich zum Ausdruck, für die andere Instrumentarien zur Regelung der Arbeitsbedingungen (Streik und Aussperrung) nicht passen. Der Dritte Weg ist für den kirchlichen Bereich das unverändert richtige Instrument, das der Bewahrung und Fortentwicklung bedarf.

2.3.3 Grundlage für das kircheneigene Arbeitsrechtsregelungssystem ist Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Zu seinen tragenden Bestandteilen zählen folgende Elemente:

- Grundsatz der Parität, also ein Kräftegleichgewicht zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeiter und der Dienstgeber in den Kommissionen
- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, in dem Ergebnisse der Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen
- Legitimation der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter, die unmittelbar durch 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 Kommissionen, insbesondere über die Wählbarkeit
- Vermittlungsverfahren als Äquivalent für Streik und Aussperrung.

2.3.4 Ziel der angestrebten Reform ist die Flexibilisierung des Regelwerks und die erleichterte Realisierung von Kompromissen. Ziel der Reform ist nicht die Verschiebung des Kräftegleichgewichts zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite. Dies gebietet nicht nur das Wesen der Dienstgemeinschaft, sondern auch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte. Entscheidendes Argument des

Bundesarbeitsgerichts, kirchliche Arbeitsvertragsregelungen zu akzeptieren und ihnen in wichtigen Fragen eine Rechtswirkung wie Tarifverträgen zukommen zu lassen, ist die Gleichwertigkeit der Regelung. Zur Gestaltung des Dritten Weges gehören deshalb verhandlungsstarke Seiten, die die unterschiedlichen Interessen der Dienstgeber und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausgleich zu bringen. Die zuständigen Kommissionen, die Arbeitsrecht setzen, braucht das notwendige Handwerkszeug, um die Qualität der getroffenen Regelungen sicher zu stellen.

2.3.5 Eine Verschiebung des Kräftegleichgewichts könnte drohen, würde die Reform zur deutlichen Verringerung der Größe der Verhandlungskommissionen führen, ohne gleichzeitig sicher zu stellen, dass die damit verbundene personelle Begrenzung der Verhandlungsmacht und des Verhandlungswissens insbesondere auf der Mitarbeiterseite durch flankierende Maßnahmen ausgeglichen wird.

2.3.6 Dazu sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Einrichtung eines „Tarifinstituts“, das für die Kommissionen auf der Bundes- und auf der Regionalebene gemeinsam oder für beide Seiten getrennt tarifspezifische Fragestellungen bearbeitet;
Dazu mehr unter 8.
- Einrichtung eines Vermittlungsverfahrens, das zu verbindlichen Regelungen führt;
Dazu mehr unter 7.
- Beibehaltung der Unkündbarkeit der AVR-Regelungen; Änderungen sind nur durch Beschlüsse möglich;
- Herstellung einer größeren Verbindlichkeit zur Anwendung der AVR durch eine Verbandsordnung,
- Ausreichende Arbeitsbedingungen (Zeitressourcen/Sachausstattung) für die Mitglieder beider Seiten; ausreichende Freistellung mit Kostenersatzregelung für die Mitglieder der Mitarbeiterseite;
- Teilhabe der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter an der einrichtungsüblichen Entwicklung (Umgang mit einem beruflichen Karriereverlust durch Mitgliedschaft in den Kommissionen).

2.3.7 Dem Grundsatz der Unentgeltlichkeit der Tätigkeit in den Kommissionen steht der Einführung von Diäten oder einer Vergütung für die Tätigkeit entgegen.

2.3.8 Im übrigen soll das Vorstandsmitglied des Deutschen Caritasverbandes in der Arbeitsrechtlichen Kommission die Rolle des Dienstgebers verlassen und die Rolle des Ordnungsgebers übernehmen. Dazu erhält es Gaststatus mit Rederecht in den Kommissionen. Dies bedeutet, dass das Vorstandsmitglied nicht mehr an den Dienstgebervorbesprechungen teilnimmt, dass der Gesamtvorstand Regelgespräche mit beiden Seiten der Kommissionen führt und dass die Möglichkeit der Teilnahme des Vorstandes an den Jahrestagungen für einen begrenzten Zeitraum besteht.

2.3.9 Die/Der Geschäftsführer/in der Arbeitsrechtlichen Kommission hat eine neutrale Rolle. Ihre/Seine Aufgabe umfasst die Leitung der Geschäftsstelle sowie des Tarifinstituts und damit die Unterstützung des Vorsitzenden und der Mitglieder der Kommissionen. An den Vorgesprächen beider Seiten nimmt die/der Geschäftsführer/in nur auf konkrete Anfrage und zeitlich gleichmäßig teil.

3. Bundesebene – Regionalebene

3.1 Die Strukturen und Zuständigkeiten des Arbeitsrechts der Caritas werden dem Bedürfnis nach größerer Differenzierung angepasst. Die bisher einheitliche Regelung auf der Bundesebene wird für eine Regionalisierung erweitert. Dazu werden künftig Strukturen und Zuständigkeiten sowohl auf der Bundesebene als auch auf der regionalen Ebene angesiedelt.

3.2 Konkret werden bestimmte, in der Ordnung abschließend benannte Regelungsbereiche ausschließlich auf der regionalen Ebene verhandelt und beschlossen. Dies sind die Höhe aller Vergütungsbestandteile, der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und der Umfang des Erholungsurlaubs. Alle anderen Regelungsbereiche können sowohl auf der Bundesebene, als auch auf der Regionalebene verhandelt und beschlossen werden.

3.3 Konkurrieren Beschlüsse der Bundesebene und der Regionalebene miteinander, wird dies nach dem Spezialitätsprinzip aufgelöst; die Regionalebene hat Vorrang vor der Bundesebene.

3.4 Alternativ (zu 3.2) ist auch eine Zuständigkeitsverteilung denkbar, wonach auf der regionalen Ebene zusätzlich zu den abschließend benannten Regelungsbereichen (Höhe aller Vergütungsbestandteile, Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit, Umfang des Erholungsurlaubs) nur noch alle Maßnahmen der Beschäftigungssicherung verhandelt und beschlossen werden können. Im übrigen werden alle anderen Regelungsbereiche ausschließlich auf der Bundesebene verhandelt und beschlossen, wobei die Bundesebene für Maßnahmen der Beschäftigungssicherung ebenfalls eine (konkurrierende) Regelungskompetenz hat.

3.5 Die Kommissionen der Regionen haben die Möglichkeit, zeitlich befristet ihnen ausschließlich zugewiesene Regelungsgegenstände zu Verhandlung und Beschlussfassung auf die Bundeskommission zu delegieren. Hierfür ist die Zustimmung beider Seiten der Verhandlungskommission erforderlich.

3.6 Die bisherigen Unterkommissionen werden aufgelöst. Spartenkommissionen werden nicht geschaffen.

3.7 Es werden folgende Regionen gebildet:

**Region Nord mit den Bistümern Hildesheim und Osnabrück sowie dem
Offizialat Vechta**

**Region Ost mit den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz,
Hamburg, und Magdeburg**

**Region Nordrhein-Westfalen mit den (Erz-)Bistümern Aachen, Essen, Köln,
Münster und Paderborn ohne das Offizialat Vechta**

Region Mitte mit den Bistümern Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier

**Region Baden-Württemberg mit den (Erz-)Bistümern Freiburg und Rottenburg-
Stuttgart**

**Region Bayern mit den (Erz-)Bistümern Augsburg, Bamberg, Eichstätt,
München-Freising, Passau, Regensburg und Würzburg.**

3.8 Alternativ ist ein Zusammenschluss der Regionen Nord und Ost denkbar.

3.9 Begründung

3.9.1 Bei Kontinuität des Ordnungsrahmens und bei Bewahrung des Kräftegleichgewichts von Mitarbeiter- und Dienstgeberseite ist es die zentrale Perspektive für eine Fortentwicklung der Ordnung, den Rahmen zu schaffen, der eine größere Differenzierung der Regelungen für regionale Besonderheiten erlaubt.

Dies hat seine Parallele in der Praxis des Tarifwesens, die oftmals auch dort, wo grundsätzlich auf Bundesebene verhandelt wird, zentrale Materien bei den Regionalverbänden belässt. Dort, wo nicht sämtliche Regelungen bundeseinheitlich vereinbart werden, wie dies insbesondere in kleinen Branchen geschieht, sind Materien regionaler Gestaltung stets das Entgelt und in vielen Fällen auch die Arbeitszeit. Der Trend zur Regionalisierung hat sich dabei in jüngster Entwicklung verstärkt. Dies gilt gerade auch für den öffentlichen Dienst: das ehemals einheitliche Regelungswerk für den Bund, die Länder und die Gemeinden ist durch Austritte aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und besondere Landesregelungen stärker differenziert worden als es bislang üblich war.

Die Notwendigkeit einer solchen Regionalisierung ergibt sich aus den unterschiedlichen Märkten, in denen auch die Caritas tätig wird. Durch regionale Kommissionen können die spezifischen regionalen Besonderheiten besser berücksichtigt werden. Die Caritas muss sich im Markt sozialer Dienstleistungen behaupten, die Entgeltstrukturen der Mitanbieter zeigen jedoch nicht das bundeseinheitliche homogene Bild, das bislang prägend für die Caritas war. Auch die

Refinanzierungsbedingungen entwickeln sich zwischen den verschiedenen Regionen unterschiedlich.

3.9.2 Um dieser Situation durch eine Stärkung der Regionalebene gerecht zu werden und um die zu regelnde Materie, die im Verantwortungsbereich einer regionalen Kommission liegt, nicht zu klein zu gestalten, damit in den Verhandlungen Kompromisse möglich sind, soll den Regionalkommissionen nicht allein die Entgelthöhe überantwortet werden, sondern auch der Umfang der Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs.

3.9.3 Alle anderen Regelungsbereiche sollen im Wege der konkurrierenden Zuständigkeit sowohl der Bundeskommission als auch den Regionalkommissionen gegeben werden. Dies ermöglicht den Mitgliedern der Regionalkommissionen, weitere Regelungsbereiche über den Katalog der ausschließlichen Zuständigkeiten hinaus zu verhandeln und möglicherweise bei der Festlegung von Vergütung und Arbeitszeit mit zu beschließen. Dies ermöglicht den Regionalkommissionen aber auch, neue Wege bei der Gestaltung des Arbeitsrechts der Caritas, unabhängig von der Bundesebene, zu gehen.

Die Gemeinsamkeit des Arbeitsrechts der Caritas beruht damit nicht mehr auf einheitlichen Bestimmungen, insbesondere für die Vergütungshöhe. Vielmehr erfolgt die Gemeinsamkeit durch ein einheitlich gestaltetes und aufeinander abgestimmtes Verfahren auf der Bundes- und auf der Regionalebene, durch eine gemeinsame Sicherung der Verhandlungsmächtigkeit beider Seiten und durch eine gemeinsame Bindung an (zukünftige) Tarifpolitische Leitlinien.

3.9.4 Die konkurrierende Zuständigkeit der Bundes- und der Regionalebene wird bei widersprechenden Bestimmungen nach dem Spezialitätsprinzip zugunsten der regionalen Regelungen aufgelöst. Dies entspricht bewährten Grundsätzen des Tarifvertragsrechts.

3.9.5 Alternativ ist zu überlegen, ob den Regionalkommissionen neben der ausschließlichen Zuständigkeit (Höhe aller Vergütungsbestandteile, der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und der Umfang des Erholungsurlaubs) zusätzlich nur Regelungen zur Beschäftigungssicherung im Wege der konkurrierenden Zuständigkeit erhalten. Im übrigen würden dann alle anderen Regelungsbereiche ausschließlich auf der Bundesebene verhandelt und beschlossen.

Dies stärkt die Bundesebene und sichert eine Einheitlichkeit der Bestimmungen, begrenzt aber den Handlungsspielraum der Regionalebene.

3.9.6 Trotz der grundsätzlichen Zuordnung der Entgelthöhe, der Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs zu den Regionalkommissionen soll es möglich sein, dass diese Verhandlungsgegenstände auf die Bundeskommission übertragen werden können. Eine solche Übertragung sollte jedoch nur zeitlich befristet möglich sein und nur aufgrund einer Zustimmung beider Seiten der Verhandlungskommission auf Regionalebene erfolgen.

3.9.7 Im Hinblick auf geänderte Vorgaben zur Erzielung einrichtungsspezifischer Regelungen entfällt die Funktion der Unterkommission.

Spartenkommissionen sind aufgrund der angestrebten Regionalisierung nicht zu bilden. Hierdurch entfällt ein mögliches Problem der Zuordnung zur Sparte. Das Bedürfnis nach einer Differenzierung aufgrund der Region ist größer als zwischen

den verschiedenen Sparten. Eine Differenzierung nach Sparte und Region würde zu einer nicht mehr funktionsfähigen Zersplitterung des Regelwerkes führen.

3.9.8 Die Größe und der Zuschnitt der Regionen sollen sich an der Erforderlichkeit spezifisch regionaler Regelungen orientieren. Maßgeblich sind hierfür insbesondere die unterschiedlichen Refinanzierungsbedingungen. Wo diese identisch oder weitgehend identisch sind, kann auch eine regionale Kommission die hierauf bezogenen Regelungen treffen.

3.9.9 Die Verhandlungsregionen sollten möglichst groß sein, um den zusätzlichen Aufwand zu beschränken und nicht zu einer Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Regelungen der Caritas zu führen. Die Regionen haben sowohl Bistumsgrenzen als auch Grenzen der Bundesländer zu berücksichtigen. Einerseits sind die Bistumsgrenzen das für Kirche und Caritas maßgebende Strukturprinzip. Andererseits spiegeln die Bundesländer mit ihrem Zuschnitt unterschiedlichen Refinanzierungsbedingungen und unterschiedliche Wettbewerbssituationen zu nicht-kirchlichen Anbietern.

3.9.10 Die vorliegende Regelung orientiert sich an den Bistumsgrenzen als das für die Kirche maßgebende Strukturprinzip. Damit werden weitgehend auch die Grenzen der Bundesländer berücksichtigt. Außerdem sind die Bistümer und Diözesan-Caritasverbände schon heute mit der Situation vertraut, dass auf ihren Gebieten unterschiedliche, länderspezifische Bedingungen herrschen. Im übrigen sprechen Argumente dafür, dass eine dieser Regionen das Gebiet der neuen Bundesländer umfassen sollte. Im Tarifwesen finden sich hier bislang nahezu ausnahmslos gesonderte Regelungen zur Entgelthöhe und zahlreiche Abschlüsse spezifisch für diesen Bereich.

4. Größe der Kommissionen

4.1 Die Kommissionen auf der Bundes- und auf der Regionalebene sind personell so zu gestalten, dass ein Verhandeln möglich ist. Gleichzeitig sind neben den Verhandlungskommissionen Große Kommissionen auf der Bundes- und auf der Regionalebene zu schaffen, deren Zustimmung zur Wirksamkeit des Beschlusses der Verhandlungskommissionen erforderlich ist.

4.2 Die Großen Kommissionen bestehen aus den Mitgliedern der Verhandlungskommissionen und zusätzlichen aus Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber. Ihre personelle Stärke bestimmt sich nach dem, was erforderlich ist zur hinreichenden Legitimierung der Einigung auf Mitarbeiter- bzw. Dienstgeberseite.

Die jeweiligen Seiten der Großen Kommissionen beraten und beschließen getrennt voneinander. Nur wenn in den Großen Kommissionen auf beiden Seiten eine qualifizierte Mehrheit erreicht wird, ist der Beschluss wirksam zustande gekommen.

4.3 Konkret erscheint auf der Bundesebene für die Verhandlungskommission eine Größe von jeweils sechs Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeitenden, für die Große Kommission eine Größe von jeweils 27 Vertreterinnen und Vertretern sinnvoll.

4.4 Auf der Regionalebene erscheint für die Verhandlungskommissionen eine Größe von jeweils vier Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeitenden, für die Große Kommission eine Größe von jeweils 12 Vertreterinnen und Vertretern sinnvoll.

4.5 Eine Stellvertretung findet nicht statt, jedoch ist eine Stimmrechtsübertragung möglich.

4.6 Begründung

4.6.1 Eine personelle Veränderung der Kommissionen scheint trotz der bislang funktionierenden Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission unumgänglich. Ab einer bestimmten Größe ist die Arbeitsfähigkeit des Gremiums beschränkt und das Verhandeln von Arbeitsbedingungen erschwert. Der Dialog kann nicht effektiv geführt werden und die Möglichkeit, einen Konsens zu finden, ist in Anbetracht der Vielzahl der zu überzeugenden Personen geringer als in kleineren Gremien. Tatsächlich erfolgt das Finden von Arbeitsvertragsregelungen derzeit in der Regel nicht durch Beratungen im Plenum, sondern im kleineren Kreis. Rein praktisch erschwert eine Kommission in bisheriger Größe auch die Tagungsorganisation.

So zeigt sich auch im Tarifbereich, dass die Verhandlungsgruppen selber sehr viel kleiner gewählt sind als die zurzeit für die Beschaffung der AVR zuständigen 56 Personen. Hier ist zwar keine einheitliche Größe festzustellen, und auch fehlt es regelmäßig an einer ausdrücklichen Satzungsregelung, jedoch finden sich selten Gremien über 15 Mitglieder pro Verhandlungsseite, aber nur selten unter sechs.

Die zunehmenden Anforderungen an die Arbeit in der Kommission machen es zudem erforderlich, dass die Mitglieder stärker als bisher Zeit für diese Arbeit investieren. Entsprechende Freistellungen bzw. entsprechender Kostenersatz und deren Finanzierung sind für ein Gremium mit 56 Personen angesichts der bekannten finanziellen Rahmenbedingungen nicht vorstellbar.

4.6.2 Die kleineren Verhandlungskommissionen könnten freilich zu einem Verlust an Akzeptanz der Einigung unter den Betroffenen führen. Der Dritte Weg lebt vom Konsensprinzip. Dies gilt nicht nur innerhalb der Kommission, sondern auch für die

Einrichtungsträger und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur wenn die Positionen der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission hinreichend legitimiert sind, gerade für die vertretenen Träger bzw. für die vertretene Mitarbeiterschaft zu sprechen, kann die Kommission zu von allen mitgetragenen Entscheidungen kommen.

Daher sind zusätzlich Große Kommissionen zu schaffen, deren personelle Stärke sich nach dem bestimmt, was erforderlich ist zur hinreichenden Legitimierung der Einigung auf Mitarbeiter- und Dienstgeberseite. Anzustreben wäre hier weiterhin, dass wie bisher pro Bistum mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter aus Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in diesen Großen Kommission entsandt ist.

Diese Großen Kommissionen, die sich am Vorbild der großen Tarifkommissionen im Bereich von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft orientieren, haben ihre Zustimmung zu geben, bevor die Einigung zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in der Verhandlungskommission wirksam wird. Sie kann selber die Vereinbarung nicht ändern, sondern nur verwerfen oder zustimmen.

4.6.3 Konkret erscheint für die Verhandlungskommission auf der Bundesebene eine Größe von jeweils sechs Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeitenden, für die Verhandlungskommission auf der Regionalebene eine Größe von jeweils vier Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeitenden sinnvoll.

Für die Große Kommission auf der Bundesebene erscheint eine Größe von jeweils 27 Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeitenden, für die Großen Kommissionen auf der Regionalebene eine Größe von jeweils 12 Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber- und der Mitarbeitenden sinnvoll.

4.6.4 Eine Stellvertretung findet nicht mehr statt, da dies die Kosten durch die Notwendigkeit zusätzlicher Freistellungen und den Koordinierungsaufwand erhöht. Zum Ausgleich ist eine Stimmrechtsübertragung möglich.

5. Zusammensetzung/Wahlverfahren

5.1 Die Besetzung der Kommissionen wird den geänderten Strukturen angepasst.

5.2 Die Besetzung der Großen Kommission auf der Bundesebene erfolgt durch eine Entsendung aus den verschiedenen Großen Kommissionen der Regionalebene. Die Besetzung der Verhandlungskommissionen auf der Bundes- und auf der Regionalebene erfolgt jeweils durch Entsendung aus den Großen Kommissionen der Bundes- und der Regionalebene.

5.3 Die Besetzung der Großen Kommissionen der Regionalebene erfolgt auf der Mitarbeiterseite entsprechend dem derzeitigen Modell zur Ermittlung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundesebene.

Die Besetzung der Dienstgeberseite der Großen Kommissionen der Regionalebene erfolgt durch regionale Wahlversammlungen, die durch die zuständigen Diözesan-Caritasverbände organisiert werden.

5.4 Begründung

5.4.1 Die Besetzung der Kommissionen sollte den geänderten Strukturen angepasst werden. Dabei ist entsprechend den Regeln der Subsidiarität von einer unmittelbaren Legitimierung der Kommissionen auf der Regionalebene auszugehen, die ihrerseits durch Entsendung die Kommission auf der Bundesebene bestimmen.

5.4.2 Der Wahl der Mitglieder der Kommissionen auf Regionalebene erfolgt für die Mitarbeiterseite entsprechend dem bisherigen Modell zur Ermittlung der Mitglieder der Kommission auf Bundesebene, jedoch jeweils nur innerhalb der Region, die die jeweilige Kommission vertritt. Die Vertreterinnen und Vertreter werden derzeit grundsätzlich auf der Bistumsebene durch Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitervertretungen der einzelnen Einrichtungen in eigenen Wahlversammlungen gewählt.

5.4.3 Abweichend vom bisherigen Modell soll die Bestellung der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber erfolgen. Sie sollen durch unmittelbare Wahl in den Diözesan-Caritasverbänden bestimmt werden und Vertreter der Diözesan-Caritasverbände und der Einrichtungsträger umfassen. Hierdurch wird eine stärkere Legitimation auch auf Dienstgeberseite gewährleistet und ebenso eine angemessene Berücksichtigung aller Verbandsbereiche.

Der Caritasrat verliert damit seine bisherige Funktion. Dies erscheint folgerichtig, ist er doch kein Dienstgeberorgan, sondern ein Gremium mit gesamtverbandlicher Funktion.

5.4.4 Die Wahlordnungen für die regionalen Kommissionen und für die Bundeskommission sind entsprechend auszugestalten. Sie sind Teil der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

6. Vermittlungsverfahren

6.1 Die Verhandlungskommissionen sollen weiterhin die Möglichkeit einer raschen Schlichtung durch das Instrument eines Ältestenrates haben.

6.2 Die Verhandlungskommissionen sollen auch die Möglichkeit haben, eine bestimmte verbindliche Schlichtung selbst zu beschließen oder andere Schlichtungsverfahren zu vereinbaren als in der Ordnung vorgesehen.

6.3 In das derzeitige Verfahren wird zusätzlich die Möglichkeit einer verbindlichen Schlichtung entsprechend dem Vorbild der Bayrischen Regional-KODA eingefügt („Zwangsschlichtung“). Das Schlichtungsverfahren soll allein bei einem „unabweisbaren Regelungsbedürfnis“ bestehen. Der Begriff des „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ soll in der Ordnung präzisiert werden. Das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses kann von den kirchlichen Arbeitsgerichten überprüft werden.

6.4 Begründung

6.4.1 Das Vermittlungsverfahren ist ein Element, um im Dritten Weg auch ohne die Arbeitskämpfungsmittel 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 Haltung dadurch überwunden werden, dass mit der Anrufung eines Vermittlungsausschusses durch die eine Seite ein bestimmtes Thema auch gegen den Willen der anderen Seite weiter beraten werden muss. In das Vermittlungsverfahren werden außen stehende Dritte einbezogen, die dem Thema weitere Überlegungen hinzufügen können.

6.4.2 Das in der derzeitigen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission enthaltene Instrument des Ältestenrates, der aus zwei Vertreterinnen und Vertretern jeder Seite und dem Vorsitzenden der Kommission als unabhängige Person zusammengesetzt ist und das auf eine gütliche Einigung hinwirken soll, ist beizubehalten, weil es sich bewährt hat.

6.4.3 Außerdem sollen die Kommissionen neben einer durch die Ordnung festgelegten Schlichtung selbst die Möglichkeit haben, ein Schlichtungsverfahren zu beschließen. In ihrer Kompetenz liegt es, alternative Methoden und Wege zu gehen.

6.4.4 Zentrales Element der Neuordnung der AK-Ordnung ist die Etablierung eines neuen verbindlicheren Schlichtungsverfahrens. Dies führt im Ergebnis zu einer Zwangsschlichtung und orientiert sich am Schiedsverfahren der Bayrischen Regional-KODA.

Findet danach ein Regelungsvorschlag in einer Verhandlungskommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit, kann mit der Begründung eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses von den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber oder der Mitarbeitenden mit der Gesamtzahl ihrer jeweiligen Stimmen innerhalb von vier Wochen nach dem Schluss der Sitzung ein Vermittlungsausschuss angerufen werden. Sie setzt sich aus fünf Personen zusammen und zwar aus dem unabhängigen Vorsitzenden und vier Beisitzern, von denen zwei der

Dienstgeberseite und zwei der Mitarbeiterseite angehören.

Der Vermittlungsausschuss hat innerhalb von vier Wochen nach seiner Anrufung festzustellen, ob in der Angelegenheit ein unabweisbares Regelungsbedürfnis besteht. Für die Feststellung ist die einfache Mehrheit erforderlich. Der Spruch des Vermittlungsausschusses ist mit einer Begründung zu versehen. Vor der Fällung des Spruches können die Dienstgeberseite und die Mitarbeiterseite angehört werden. Die Anhörung erfolgt mündlich. Gegen den Spruch des Vermittlungsausschusses kann innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden.

Ist ein unabweisbares Regelungsbedürfnis festgestellt worden, hat die Kommission innerhalb von vier Wochen einen Beschluss in der Sache herbeizuführen. Die Frist beginnt mit der Bekanntgabe des Spruchs des Vermittlungsausschusses bzw. der Bekanntgabe der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes.

Fasst die Kommission innerhalb der Frist keinen Beschluss, so kann von den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeber oder der Mitarbeiter mit der Gesamtzahl ihrer jeweiligen Stimmen innerhalb von zwei Wochen erneut der Vermittlungsausschuss angerufen werden.

Der Vermittlungsausschuss hat in der Angelegenheit, für die ein unabweisbares Regelungsbedürfnis festgestellt worden ist, innerhalb von vier Wochen nach seiner erneuten Anrufung durch Spruch zu entscheiden. Der Spruch hat einen Regelungsvorschlag zu enthalten. Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einfacher Mehrheit. Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich.

Innerhalb von vier Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Vermittlungsausschusses hat die Kommission mit einfacher Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder über die Annahme des Regelungsvorschlages des Vermittlungsausschusses zu beschließen. Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses sind bei der Abstimmung in der Kommission an die Entscheidung des Vermittlungsausschusses gebunden.

Dieses verbindliche Schlichtungsverfahren ersetzt die in der Rahmenordnung für die Kommissionen zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Rahmen-KODA-Ordnung) geregelte Befugnis des (Erz-)Bischofs, gemäß § 20 Rahmen-KODA-Ordnung im Einzelfall bei Vorliegen eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses, das durch den Bischof festgestellt wird, die notwendige Entscheidung zu treffen. Bestehen bleibt die Befugnis des (Erz-)Bischofs, eine von einer Kommission beschlossene Regelung nicht in Kraft zu setzen.

7. Einrichtungsspezifische Regelungen

7.1 Die Möglichkeit einrichtungsspezifischer Regelungen ist zu fördern.

7.2 Jeder Träger kann deshalb für seinen Trägerbereich, für eine seiner Einrichtungen oder für Einrichtungsteile unmittelbar einen Antrag an die zuständige Verhandlungskommission der Regionalebene stellen, von den Bestimmungen der AVR abzuweichen. Diese Abweichungen sind zeitlich zu

befristen.

Über einen solchen Antrag hat die zuständige Verhandlungskommission innerhalb von drei Monaten zu entscheiden. Diese Entscheidung ist zu begründen.

7.3 Zusätzlich wird eine Regelung erwogen, wonach mit Zustimmung der (Gesamt-)Mitarbeitervertretung einer Einrichtung oder eines Trägers jeder Träger für eine Einrichtung oder für Einrichtungsteile festlegen kann, dass ein örtlich, fachlich und personell einschlägiger Verbandstarifvertrag angewendet wird. Die so in das kirchliche Regelungssystem aufgenommene tarifliche Regelung ersetzt dann die genuin kirchliche Regelung. Die zuständige Verhandlungskommission der Regionalkommission kann die Anwendung dieses Tarifvertrages jedoch innerhalb von drei Monaten mit einfacher Mehrheit ablehnen. Dann bleibt es bei der bisherigen Regelung.

7.4 Begründung

7.4.1 Die Schaffung der derzeitigen Unterkommissionen in der letzten Reform der AK-Ordnung diente dem Ziel, einrichtungsspezifische Regelungen zu fördern. Dieser Weg ist weiter zu entwickeln, ohne auf eine sog. Öffnungsklausel zurückzugreifen. Die Aufgabe der Unterkommissionen soll auf die jeweils zuständigen Verhandlungskommissionen der Regionalebene übertragen werden. Eine Begrenzung des Regelungsumfangs wie in der derzeitigen Ordnung der Unterkommissionen besteht jedoch nicht mehr.

7.4.2 Zusätzlich wird erwogen, eine Möglichkeit zu schaffen, dass der Dienstgeber mit der Mitarbeitervertretung die Anwendung des örtlich, fachlich und personell einschlägigen Verbandstarifvertrags vereinbaren kann.

Durch die Beteiligung der Mitarbeitervertretung und durch die Beschränkung auf die Anwendung von Verbandstarifverträgen ist sichergestellt, dass auch die von den Regelungen der AVR abweichenden Arbeitsbedingungen angemessen sind. Die Tarifverträge haben ebenso wie die Arbeitsbedingungen der AVR nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Angemessenheitsvermutung.

In der praktischen Umsetzung ist durch die entsprechende Gestaltung der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln sicherzustellen, dass der Weg zurück nicht verbaut ist.

Durch solche einrichtungsspezifischen Regelungen ist gewährleistet, dass der Wettbewerb zu Einrichtungen, die nach tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen arbeiten, möglich bleibt. Dies kann sinnvoll sein, insbesondere wenn sich die Refinanzierungsbedingungen an tarifvertraglichen Regelungen orientieren. Eine Ableitung der Arbeitsbedingungen ins Unangemessene ist damit nicht verbunden.

Um Strukturbrüche zu vermeiden, kann jedoch die zuständige Verhandlungskommission der Regionalebene die Anwendung dieses Tarifvertrages schon mit einfacher Mehrheit ablehnen. Dann bleibt es bei der bisherigen Regelung.

8. Geschäftsstelle/Tarifinstitut

8.1 Die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission ist für die Bundesebene und für die Regionalebene mit ihren jeweiligen Verhandlungskommissionen und jeweiligen Großen Kommissionen zuständig.

8.2 Die Geschäftsstelle wird um ein Tarifinstitut erweitert, das beide Seiten zu einer besseren Verhandlungsführung und zu besseren Vereinbarungsoptionen qualifiziert. Arbeitsauftrag des Instituts ist Datenerhebung, Regelungsgestaltung und Folgenabschätzung.

8.3 Die Struktur des Tarifinstituts muss seine Neutralität gegenüber Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite gewährleisten. Sie soll in der Verantwortung der Verhandlungspartner der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihres Vorsitzenden stehen. Bei Wahrung der Neutralität ist auf eine klare Zuordnung der Verantwortlichkeit (Aufsicht/Weisungsrecht) zu achten.

Die personelle Ausstattung des Instituts sollte sich nach der Erforderlichkeit bestimmen und ist im Laufe der Entwicklung der angestrebten Neuerungen anzupassen.

8.4 Begründung

8.4.1 Die Geschäftsführung aller Kommissionen auf der Bundes- und auf der Regionalebene liegt bei einer zentralen Stelle, um eine Koordination in fachlicher und in organisatorischer Hinsicht zu ermöglichen.

8.4.2 Zur Unterstützung der beiden Verhandlungsseiten wird als Teil der Geschäftsstelle ein Tarifinstitut geschaffen.

Seine Aufgabe ist insbesondere die Analyse und die Bewertung bestehender tarifrechtlicher Regelungen, die Erstellung von Entwürfen zu Tarifregelungen und die Berechnung über die (kostenmäßigen) Auswirkungen tariflicher Änderungen. Es soll der Erarbeitung von möglichen Varianten zur Gestaltung tariflicher Regelungen dienen und die Planung, Durchführung und Begleitung von neuen Vorhaben erleichtern.

8.4.3 Um die Neutralität des Tarifinstituts gegenüber Dienstgeber- wie Mitarbeiterseite zu gewährleisten, könnte die Aufsicht des Instituts durch einen Verwaltungsausschuss erfolgen, der von beiden Seiten und vom Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission besetzt wird. Diese beaufsichtigen Arbeit und

personelle Ausstattung des Instituts. Die konkrete Leitung erfolgt durch den Leiter der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission. In jedem Fall ist bei Wahrung der Neutralität auf eine klare Zuordnung der Verantwortlichkeit (Aufsicht/Weisungsrecht) zu achten.

Innerhalb dieses Instituts können sowohl die Dienstgeberseite als auch die Mitarbeiterseite ihre jeweiligen Ansprechpartner haben. Diese personelle Trennung führt jedoch nicht zur organisatorischen Trennung und soll weiterhin ermöglichen, dass gemeinsame Fragen gemeinsam beantwortet werden können.

Die personelle Ausstattung des Instituts sowie sein Budget soll sich nach der Erforderlichkeit bestimmen und kann anwachsen, wenn sich bei Anwendung der angestrebten Neuerungen zeigt, dass eine Erweiterung sinnvoll und den Zielen der Novellierung dienlich ist.

9. Finanzierung

Der Finanzbedarf kann erst dann endgültig kalkuliert werden, wenn Entscheidungen zum System und zur Struktur des Arbeitsrechts der Caritas getroffen werden.

Das Budget der Arbeitsrechtlichen Kommission ist zuletzt im Jahre 1999 von damaligen Zentralrat mit Wirkung ab 1. Januar 2000 festgelegt worden und hat sich seither nicht mehr verändert. Die Ausgaben betragen derzeit – unter Einbeziehung der Arbeit der Unterkommissionen und unter Einbeziehung der (geschätzten) Aufwendungen durch die Diözesan-Caritasverbände – ca. vier Euro je Mitarbeitenden je Kalenderjahr.

Eine regionale Differenzierung wird zusätzliche finanzielle Mittel erfordern, die nicht aus Verbandsmitteln beglichen werden können. Voraussetzung ist daher, dass diese Erweiterung von den Beteiligten gewollt ist. Die (vorläufig) geschätzten Ausgaben werden – unter Einbeziehung der Arbeit der Bundesebene und der Regionalebene mit den Verhandlungskommissionen und den Großen Kommissionen – insgesamt etwa sechs Euro je Mitarbeitenden je Kalenderjahr betragen.

Diese Höhe entspricht den derzeitigen Aufwendungen der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, liegt jedoch deutlich unter denen der Arbeitgeber des Tarifvertragsbereichs.

17.07.2006
Vorstand