

1 Hinführung zu den tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

Die Rahmenbedingungen für die Dienste und Einrichtungen der Caritas haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Dies betrifft insbesondere ihre Refinanzierung, den Rückgang kirchlicher und öffentlicher Mittel, den erhöhten Wettbewerbsdruck sowie verschiedene gravierende sozialpolitische Veränderungen. Gleichzeitig ist ein Anstieg des Bedarfes an sozialen Leistungen zu beobachten. Für die Einrichtungen und Dienste der Caritas bedeuten diese Veränderungen eine große Herausforderung, die vielfältige Auswirkungen hat. Die Einrichtungen und Dienste der Caritas können ihren kirchlichen Sendungsauftrag nur dann weiterhin für die Menschen erfüllen, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet sind. Ein entscheidender Faktor für die Zukunft der Einrichtungen und Dienste der Caritas ist das Tarifsystem. Denn die Personalkosten sind der höchste Kostenfaktor. Das Tarifsystem muss so gestaltet sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine angemessene Vergütung erhalten, um ihren Dienst am Menschen gut erfüllen zu können und ein ausreichendes Einkommen als Lebensgrundlage zu erzielen. Gleichzeitig muss das Tarifsystem so gestaltet sein, dass die Einrichtungen und Dienste der Caritas langfristig ihre Aufgaben erfüllen können und sie wettbewerbsfähig bleiben.

Die Auseinandersetzungen um eine Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Caritas haben deutlich gezeigt, dass sich bei der Neugestaltung einer zukunftsfähigen Struktur der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) sowie bei der Reform der AVR grundlegende ethische Fragen stellen. Dazu zählt u. a. die Frage nach einer angemessenen, gerechten Vergütung, nach den Entscheidungsprozessen in der Tarifgestaltung sowie nach der Flexibilität des Tarifsystems. Maßgebend für den Deutschen Caritasverband (DCV) als Wohlfahrtsverband der Katholischen Kirche sind „der Anspruch des Evangeliums und der Glaube der Kirche“¹. Er orientiert sich an der christlichen Soziallehre. Diese Grundsätze sind u. a. formuliert in dem Leitbild des Deutschen Caritasverbandes.² Sie sind zum einen maßgeblich für die Dienste und Einrichtungen in der verbandlichen Caritas. Zum anderen sind sie auch Orientierung nach innen für den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und für die Gestaltung des Tarifsystems.

Vor diesem Hintergrund formuliert der DCV tarifpolitische Leitlinien, die die ethische Grundorientierung für alle weiteren tarifpolitischen Prozesse und Beschlüsse in der verbandlichen Caritas bilden sollen. In einer Grundlegung werden zunächst die theologisch-ethischen Grundsätze und Kriterien erläutert, die den Ausgangspunkt für die konkreten tarifpolitischen Leitlinien bilden. Die tarifpolitischen Leitlinien stellen eine Konkretisierung der ethischen Grundsätze dar und formulieren Handlungsorientierungen.

1. Die kirchliche Sendung der Dienste und Einrichtungen der Caritas

Zusammen mit der Liturgie und der Verkündigung ist die Diakonie eine Grundfunktion der Kirche. Papst Benedikt XVI. konstatiert in seiner ersten Enzyklika „Deus Caritas est“³: „Die Kirche kann den Liebesdienst so wenig ausfallen lassen wie Sakrament und Wort“ (Nr. 22). Verantwortlich für die Diakonie bzw. Caritas ist die gesamte Kirche. „Die in der Gottesliebe verankerte Nächstenliebe ist zunächst ein Auftrag an jeden einzelnen Gläubigen, aber sie ist ebenfalls ein Auftrag an die gesamte kirchliche Gemeinschaft“ (Nr. 20). Die Caritas der Kirche braucht Organisation: „Das wiederum bedingt es, dass Liebe auch der Organisation als Voraussetzung für geordnetes gemeinschaftliches Dienen bedarf“ (Nr. 20). Eine Organisationsform der Caritas der Kirche ist die verbandliche Caritas und ihre Einrichtungen und Dienste. Die Einrichtungen und Dienste der Caritas und damit ihre ehrenamtlichen/freiwillig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklichen die caritative Funktion und Sendung der Kirche. „Insofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] beim Caritasverband tätig sind, stehen sie im Auftrage der Kirche, im Auftrage des Bischofs; sie nehmen Teil an seiner Verantwortung, dass die Caritas der Kirche wirksam getan werden kann zum Wohl und Heile der Menschen.“⁴ Die verbandliche Caritas versteht sich als Anwalt und Partner für Benachteiligte, als Dienstleister für

¹ Deutscher Caritasverband, Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1997, 5.

² Vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes.

³ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Enz. DEUS CARITAS EST von Papst Benedikt XVI. an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171), Bonn 2006.

⁴ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft, Bonn 1999, 26.

51 Menschen in Not sowie als Solidaritätsstifter in der Gesellschaft.⁵ Diese Funktionen versuchen die
52 Einrichtungen und Dienste der Caritas vor Ort in Kooperation mit den Gemeinden und weiteren kirch-
53 lichen Strukturen zu verwirklichen.

54

55 **2. Der Dienst in der Caritas als kirchlicher Dienst**

56 Prägend für die Caritas und das Verhältnis zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern ist das Ver-
57 ständnis als kirchliche Dienstgemeinschaft. Die Dienstgeber und Dienstnehmer verwirklichen gemein-
58 sam ihren kirchlichen Auftrag und üben einen kirchlichen Dienst aus, der sich an der Botschaft des
59 Evangeliums ausrichtet. Dieses Verständnis bedeutet, dass jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter und
60 jede Führungskraft einen unverzichtbaren und wertvollen Dienst leistet. Die Orientierung an der Bot-
61 schaft des Evangeliums und der kirchlichen Sendung heißt auch, dass der Umgang in der Dienstge-
62 meinschaft von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Dialog geprägt sein soll. Diese Umgangskul-
63 tur zeigt sich konkret in einem partizipativen Führungsstil, in den Mitspracherechten der Mitarbeiterin-
64 nen und Mitarbeiter, durch Information und Transparenz sowie in der Förderung der einzelnen Mitar-
65 beiterin und des einzelnen Mitarbeiters. Auf der anderen Seite erfordert die Dienstgemeinschaft von
66 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Organisation eine Identifikation mit ihren Zielen, ihrem
67 kirchlichen Grundverständnis und ihren ethischen Grundorientierungen. Dieses Grundverständnis der
68 kirchlichen Dienstgemeinschaft bildet die Grundlage für das kirchliche Arbeitsrecht.

69

70 **3. Verantwortung der deutschen Caritas für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

71 Die verbandliche Caritas kann ihre kirchliche Sendung nur durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
72 verwirklichen. In seinem Leitbild formuliert der Deutsche Caritasverband: Die verbandliche Caritas
73 „ist auf engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, die bereit sind, die
74 [...] Ziele und Aufgaben mitzutragen und in ihrer Tätigkeit umzusetzen“⁶. Darüber hinaus sucht sie
75 „nach Möglichkeiten, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern, Beruf und Familienauf-
76 gaben in Einklang zu bringen“⁷. Die Verantwortung der Träger in der verbandlichen Caritas spiegelt
77 sich auch in der Selbstverpflichtung: „Der Deutsche Caritasverband trägt als Dienstgeber soziale Ver-
78 antwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“⁸ Damit akzentuiert die verbandliche Caritas,
79 dass sie ihren Auftrag als Anwalt und Solidaritätsstifter auch in ihrem Binnenbereich und in den Be-
80 ziehungen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern realisieren will. Daraus folgt, dass sich die
81 soziale Verantwortung der Caritas auch in ihrem Tarifsystem sowie in den Strukturen und Verfahren
82 für das Tarifrecht erweisen muss. Seit der Beschlussfassung über das Leitbild im Jahr 1997 hat sich
83 die Diskussion in Bezug auf die Aufgaben- und Funktionstrennung innerhalb des Deutschen Caritas-
84 verbandes weiterentwickelt. Der Deutsche Caritasverband als Spitzenverband bietet Interessenvertre-
85 tungen von Dienstgebern und Dienstnehmern Raum zur Gestaltung und Weiterentwicklung einer auf
86 der christlichen Soziallehre basierenden Unternehmenskultur innerhalb der Deutschen Caritas. Somit
87 nimmt der Deutsche Caritasverband nach innen und außen als Spitzenverband sowohl die Perspekti-
88 ve der Dienstnehmer wie der Dienstgeber ein.

89

90 **4. Gerechte Lohnstrukturen und der Zugang zum Arbeitsmarkt**

91 In ihren sozialpolitischen und anwaltschaftlichen Positionen tritt die verbandliche Caritas für soziale
92 Gerechtigkeit ein. Sie orientiert sich dabei an den Prinzipien des Personenwohls, der Solidarität, Sub-
93 sidiarität, des Gemeinwohls sowie der Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit. Jedem Menschen müs-
94 sen die Grundbedingungen zur Verfügung stehen, die er zur Verwirklichung seiner Lebensmöglichkei-
95 ten braucht. Selbstbestimmte Teilhabe ist für den einzelnen u. a. nur möglich, wenn er über ausrei-
96 chende materielle Ressourcen verfügt. Soziale Gerechtigkeit ist nur dann gewährleistet, wenn es al-
97 len Menschen in der Gesellschaft möglich ist, an den gesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren.
98 Bedingungen dafür sind u. a. entsprechende Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und zum Arbeits-
99 markt.

100 Eine Grundbedingung für soziale Gerechtigkeit sind menschenwürdige Arbeitsbedingungen und ge-
101 rechte Lohnstrukturen. „Die Arbeit ist eine grundlegende Dimension des menschlichen Daseins“⁹. In
102 der Enzyklika *Laborem exercens* heißt es: „Denn es steht außer Zweifel, dass die menschliche Ar-

⁵ Vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 7-8.

⁶ Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 13.

⁷ Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 14.

⁸ Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, 13.

⁹ Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (Hg.), *Kompodium der Soziallehre der Kirche*, Freiburg 2006, 203.

103 beit ihren ethischen Wert hat, der unmittelbar und direkt mit der Tatsache verbunden ist, dass der,
104 welcher sie ausführt, Person ist.“¹⁰ Die Arbeit dient also der Verwirklichung der menschlichen Person
105 und damit seiner Würde als Mensch (Personenwohl).

106 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf gerechte Vergütung. Die Pastoral-
107 konstitution *Gaudium et spes* betont: „Schließlich ist die Arbeit so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die
108 Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles
109 Dasein angemessen zu gestalten – gemäß der Funktion und Leistungsfunktion der einzelnen, der
110 Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl.“¹¹ Die katholische und evangeli-
111 sche Kirche in Deutschland akzentuieren auf dieser Basis: „Vielmehr muss die Entlohnung in Verbin-
112 dung mit staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers auch ein den kulturellen Standards gemäßes
113 Leben ermöglichen.“¹²

114 Die Gesellschaft hat eine gerechte Verteilung der Einkommen zu gewährleisten. Starke soziale Un-
115 gleichheiten zwischen verschiedenen Einkommensgruppen, die das Wohl des einzelnen sowie das
116 soziale Miteinander gefährden, sind durch die Gesellschaft auszugleichen. Dies geschieht z.B. durch
117 Steuern und andere staatliche Transferleistungen. Auch Bezieherinnen und Bezieher unterer Lohn-
118 gruppen muss im Rahmen einer Vollzeittätigkeit möglich sein, ein Einkommen oberhalb des sozio-
119 kulturellen Existenzminimums zu erzielen¹³. Gleichzeitig müssen die Vergütungsbedingungen (unter
120 Umständen in Kombination mit Transferleistungen als Kombilohn) auch so gestaltet sein, dass gering
121 qualifizierten Personen der Zugang zum Arbeitsmarkt (auch in der Caritas) ermöglicht wird. Im Sinne
122 der Familien- und Geschlechtergerechtigkeit sind die Arbeits- und Vergütungsbedingungen so zu ges-
123 talten, dass sie Familien ein ausreichendes Einkommen ermöglichen sowie Frauen und Männern mit
124 Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen den Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Wei-
125 terentwicklung erschließen.

126

127 **5. Die Entscheidungsstrukturen und –verfahren für das Tarifssystem der Caritas**

128 Der kirchliche Auftrag der verbandlichen Caritas sowie das Verständnis des DCV als Anwalt und
129 Partner Benachteiligter, Dienstleister und Solidaritätsstifter in der Gesellschaft bedingen, dass die
130 Entscheidungswege und –strukturen für das Tarifsystem partizipativ und transparent angelegt sein
131 müssen. Ausgehend von einem Miteinander auf „Augenhöhe“ und in christlicher Verbundenheit müs-
132 sen sowohl Dienstnehmer als auch Dienstgeber die Möglichkeit haben, sich paritätisch an den Ent-
133 scheidungsprozessen und –strukturen für das Tarifsystem zu beteiligen. Für die Caritas als Dienst-
134 gemeinschaft ist ein Konfrontationsmodell im Sinne des Zweiten Weges einschließlich der Mittel des
135 Arbeitskampfes wie Streik und Aussperrung nicht angemessen. Ein Arbeitskampf wäre mit dem
136 Selbstverständnis der Caritas nicht vereinbar, da sie den Dienst am Nächsten nicht zeitweilig sus-
137 pendieren kann, um Druck auf die jeweilige andere Seite auszuüben. Der Dritte Weg ist demnach als
138 dialogisches Modell auch unter den veränderten Rahmenbedingungen der im besonderen Maße mit
139 dem kirchlichen und ethischen Selbstverständnis der Caritas vereinbare Weg, wie Tarifentscheidun-
140 gen zustande kommen können. Für die Dialogpartner, die Vertreter der Dienstgeber und –nehmer,
141 bedeutet der Dritte Weg zugleich die Verpflichtung, den Dialog fair miteinander zu führen und in den
142 inhaltlichen Fragen einen Interessensausgleich zu finden. Dieser Interessensausgleich erfordert
143 zugleich aber auch faire Wettbewerbsbedingungen u. a. in Form entsprechender Rahmenordnungen.
144 Ein angemessenes und gerechtes Tarifssystem kann nur unter diesen Rahmenbedingungen realisiert
145 werden.

¹⁰ Johannes Paul II., *Enz. Laborem exercens*, 6: AAS 73 (1981) 590.

¹¹ II. Vatikanisches Konzil, *Pastoralkonst. Gaudium et spes*, 67: AAS 58 (1966), 1088-1089.

¹² Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland; Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Worte des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland*, Hannover/Bonn 1997, 63.

¹³ Grundlage für die Berechnung des soziokulturellen Existenzminimums ist § 28 SGB XII. In Absatz 1 heißt es hier: „Der gesamte Bedarf des notwendigen Lebensunterhalts außerhalb von Einrichtungen mit Ausnahme von Leistungen für Unterkunft und Heizung und der Sonderbedarfe nach den §§ 30 bis 34 wird nach Regelsätzen erbracht.“ In § 40 SGB XII wird festgelegt, dass die Vorschriften über Inhalt, Bemessung und Aufbau der Regelsätze nach § 28 SGB XII in einer eigenständigen Rechtsverordnung geregelt werden. Diese Verordnung wurde vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellt. Dort heißt es, dass die Grundlage für die Bemessung der Regelsätze der aus der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe abzuleitende Eckregelsatz ist. Die Struktur des Regelsatzes mit den Anteilen der einzelnen Verbrauchskategorien wird in § 2 Absatz 2 der Verordnung beschrieben. Zu Grunde zu legen sind die Verbrauchsausgaben der untersten 20 vom Hundert der nach ihrem Nettoeinkommen geschichteten Haushalte der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe nach Herausnahme der Empfänger von Leistungen der Sozialhilfe. Der Eckregelsatz wird alle 5 Jahre auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe neu ermittelt. Der Eckregelsatz verändert sich jeweils zum 1. Juli eines Jahres, in dem keine Neubemessung der Regelsätze nach § 28 Abs. 3 Satz 5 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch erfolgt, um den Vomhundertsatz, um den sich der aktuelle Rentenwert in der gesetzlichen Rentenversicherung verändert.

146
147 **6. Soziale Dienstleistungen unter verstärkten Wettbewerbsdruck**

148 Durch die Änderung der politischen Rahmenbedingungen haben sich in Deutschland im Bereich sozi-
149 aler Dienstleistungen zunehmend Wettbewerbselemente herausgebildet. Dieser Prozess kann sich
150 aufgrund europäischer Vorgaben verstärken. Von ihrem Grundansatz können Markt und Wettbewerb
151 dazu führen, dass das Angebot auf die Bedürfnisse der Abnehmer und Konsumenten ausgerichtet
152 und kostengünstig erbracht wird. Die Christliche Soziallehre bejaht grundsätzlich eine wettbewerbli-
153 che Ordnung, die auf einer rechtlichen Basis beruht und einen sozialen Ausgleich beinhaltet im Sinne
154 einer Sozialen Marktwirtschaft. „Das Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft stellt einen produktiven
155 Kompromiss zwischen wirtschaftlicher Freiheit und sozialem Ausgleich dar.“¹⁴

156 In einer solchen Ordnung können nicht alle Güter und Dienste allein von privatwirtschaftlichen Unter-
157 nehmen angeboten werden. Sondern es gibt Güter und Dienste (z.B. weite Bereiche sozialer Dienst-
158 leistungen), die im Sinne des Gemeinwohls besser von Anbietern wie freigemeinnützigen und damit
159 nicht gewinnorientierten Anbietern bereitgestellt werden. Aber auch im Bereich sozialer Dienstleistun-
160 gen können marktwirtschaftliche Elemente und Trägerpluralität für ein kostengünstiges und nachfra-
161 gebestimmtes Angebot sinnvoll sein. Entscheidend ist jedoch, dass die Wahlfreiheit der Klienten er-
162 möglicht und gefördert wird.

163 Der Wettbewerb bedarf generell einer adäquaten staatlichen Rahmenordnung, etwa in der Wettbe-
164 werbsgesetzgebung, um seine Selbstaufhebung zu verhindern. Im Bereich sozialer Dienstleistungen
165 erfordert die Einführung wettbewerblicher Elemente spezielle staatliche Rahmenvorgaben, die die
166 Rechte der Klienten schützen. Denn bei den Nachfragern sozialer Dienstleistungen handelt es sich
167 oftmals um Personen wie Kinder, Jugendliche und andere hilfebedürftige Menschen, die nicht als
168 selbst entscheidungsfähige „souveräne Konsumenten“ agieren können. Die Caritas versteht sich als
169 Akteur, der soziale Dienstleistungen anbietet und sich für die Rechte und Ansprüche der Klienten auf
170 vielerlei Weise einsetzt. Verschiedene Bereiche der sozialen Dienstleistungen (z.B. Betreuung von
171 Menschen ohne Wohnung, offene ambulante psychosoziale Dienste) sind nicht durch eine wettbe-
172 werbliche Ordnung bestimmt. Die Caritas engagiert sich dafür, dass auch bei veränderten Rahmen-
173 bedingungen diese Dienste und Angebote erhalten bleiben sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
174 in diesen Diensten adäquate Arbeitsbedingungen haben. Die Caritas ist für Bündnisse mit anderen
175 Verbänden zur Durchsetzung ihrer tarifpolitischen Leitlinien offen. Sie formuliert aus ihrer ethischen
176 Grundorientierung ihre unternehmenspolitischen Leitlinien und konkreten Leitlinien für die Caritasor-
177 ganisationen im Wettbewerb.

178 Im Rahmen einer an den Prinzipien der christlichen Soziallehre orientierten Rahmenordnung für den
179 Markt sozialer Dienstleistungen bekennt sich die Caritas zu einer Teilnahme am Qualitätswettbewerb.
180 Die Caritas wird sich in Zukunft weiterhin aktiv an der Weiterentwicklung der Rahmenordnungen
181 beteiligen und für die Rechte und Ansprüche der Klienten (wie etwa die selbst bestimmte Teilhabe)
182 eintreten.

183 Eine hinreichende Qualität der sozialen Dienstleistungen ist nur möglich, wenn eine ausreichende
184 Anzahl qualifizierter und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden kann. Weder
185 die finanziellen Rahmenbedingungen noch die Gestaltung der Wettbewerbsbedingungen dürfen einen
186 Wettbewerb erzwingen, der für die Klienten ein quantitativ wie qualitativ ausreichendes Angebot ge-
187 fährdet und eine angemessene Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr zulässt.
188 Denn viele Menschen sind auf die Hilfe und Unterstützung von Organisationen wie der Caritas der
189 Kirche und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Nur so kann die Caritas mit ihren beruf-
190 lichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu beitragen, dass Menschen in Not
191 geholfen wird, sie ein eigenverantwortliches und solidarisches Leben führen können und das soziale
192 Miteinander gestärkt wird.

193 Von der Delegiertenversammlung am 20. März 2007 beschlossen.

¹⁴ EKD; DBK (Hg.), Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, 59.

1 Die Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes

2 In den letzten Jahren haben die Herausforderungen für die Einrichtungen und Dienste der Caritas
3 zugenommen. Dies erfordert eine Weiterentwicklung der bestehenden tarifpolitischen Strukturen in
4 der Caritas, um den Sendungsauftrag der Kirche auch durch die Einrichtungen und Dienste der Carita-
5 tas unter den sich ändernden Rahmenbedingungen zu sichern. Dadurch wird auch ein wesentlicher
6 Beitrag zur Weiterentwicklung des Dritten Weges und damit zum Erhalt des Modells der Dienstge-
7 meinschaft geleistet. Partnerschaft und Kooperation, nicht Konfrontation beim Ausgleich unterschied-
8 licher Interessen sind die Wesensmerkmale des auf Konsens ausgerichteten Dritten Weges. Daher ist
9 der Dritte Weg für den kirchlichen Bereich das unverändert richtige Instrument, das der Fortentwick-
10 lung bedarf. Die Veränderung der Rahmenbedingungen hat zu vielfältigen tarifpolitischen Verunsiche-
11 rungen geführt. Daher ist es nötig wieder ein gemeinsames, den heutigen Rahmenbedingungen ent-
12 sprechendes Verständnis von Tarifpolitik im Caritasverband explizit zu entwickeln. Die Tarifpolitischen
13 Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes stellen einen Beitrag zur Weiterentwicklung und damit
14 zum Erhalt des Dritten Weges dar. Sie richten sich an alle Organe, Träger und Mitarbeiterinnen und
15 Mitarbeiter der verbandlichen Caritas und die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Leit-
16 linien sind oberhalb der Regelungsebene angesiedelt und stellen für diese einen Orientierungsrah-
17 men dar.

18 19 **1. Gerechten Lohn über gerechte Verfahren realisieren**

20 Die Soziallehre der Kirche fordert eine gerechte Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies
21 erfordert ein kollektivrechtlich begründetes Verfahren der Vereinbarung von Vergütungsregelungen.
22 Die Voraussetzungen für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-
23 seite sind nur im Rahmen eines kollektiven Verfahrens gegeben. Ein individuell ausgehandelter Ar-
24 beitsvertrag kann dies nicht leisten, weil in der Regel nur eine Minderheit leistungsstarker und am
25 Arbeitsmarkt knapper Arbeitskräfte über hinreichende Verhandlungsmacht in individuellen Aushand-
26 lungsprozessen verfügt. Gerade auch die Rücksichtnahme auf schwächere Mitarbeiterinnen und Mit-
27 arbeiter sowie die Vergleichbarkeit der Arbeitsverhältnisse spricht für Kollektiverhandlungen.
28 Um Konflikte in den tariflichen Verhandlungen, die innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht
29 gelöst werden können, klären zu können, müssen effektive außergerichtliche Streitschlichtungsver-
30 fahren entwickelt werden.

31 32 **2. Orientierung an geltenden Tarifen**

33 Die verbandliche Caritas orientiert sich bei dem eigenen Vergütungssystem an geltenden Tarifen in
34 vergleichbaren Arbeitsfeldern des Marktes sozialer Dienstleistungen.

35 36 **3. Tarifpolitische Kompetenzen auf Bundesebene erhalten**

37 Auf der Bundesebene müssen weiterhin maßgebliche tarifpolitische Kompetenzen verbleiben. Dies
38 gewährleistet, dass die Arbeitsbedingungen in der verbandlichen Caritas trotz der Möglichkeit der
39 regionalen und betrieblichen Anpassung nicht zu heterogen werden.

40 41 **4. Tarife am Wettbewerb orientieren**

42 Die verbandliche Caritas stellt sich selbstbewusst dem Wettbewerb und setzt sich für eine Gestaltung
43 des Wettbewerbs im Interesse der Hilfeberechtigten ein. Aufgabe der Tarifgestaltung im Wettbewerb
44 ist es, die regionalen Marktgegebenheiten zu analysieren, mit dem Ziel, ein auf die Region bezogenes
45 einrichtungsübergreifendes, wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau zu erreichen. Die Caritas ist für
46 strategische, tarifliche Bündnisse mit anderen Verbänden offen. Darüber hinaus benötigen Betriebe
47 die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Arbeitsrechtlichen Kommission, flexible zukunftsichernde
48 Maßnahmen zu gestalten, um die Existenz einzelner Einrichtungen zu sichern.

49 50 **5. Innerverbandlichen Wettbewerb über Qualität führen**

51 Die verbandliche Caritas stellt fest, dass es einen innerverbandlichen Wettbewerb zwischen Einrich-
52 tungen und Diensten gibt. Dies kann der guten qualitativen Versorgung dienen und zu Innovationen
53 führen. Innerhalb der verbandlichen Caritas darf dieser Wettbewerb aber nicht durch unterschiedliche
54 Vergütungsregelungen erfolgen. Gegenseitige Marktverdrängung über den Tarif soll damit ausge-
55 schlossen werden.

57 **6. Lohnfindung im unteren Entlohnungsbereich**

58 Erwerbsarbeit dient der Existenzsicherung. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtun-
59 gen und Diensten der Caritas, die einfache Arbeiten ausführen, sollen durch eine Vollzeittätigkeit ein
60 Nettoeinkommen für sie selbst oberhalb oder in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums erhalten.
61 Soweit sie Verantwortung für ihre Familie tragen, werden Menschen mit geringen beruflichen
62 Qualifikationen zur Deckung des soziokulturellen Existenzminimums auch in Zukunft auf ergänzende
63 Transferleistungen angewiesen sein. Aus einem Nettoeinkommen auf Höhe des soziokulturellen Exis-
64 tenzminimums für einen Alleinverdiener ergibt sich eine Lohnuntergrenze, die für reguläre Arbeit im
65 Bereich der verbandlichen Caritas nicht unterschritten werden darf. Die Caritas setzt sich politisch
66 dafür ein, das Existenzminimum der Kinder von Geringverdienern durch staatliche Transfers zu si-
67 chern.

68
69 Auch bei den Tätigkeiten im unteren Entlohnungsbereich orientiert sich die verbandliche Caritas an
70 geltenden Tarifen in vergleichbaren Arbeitsfeldern des Marktes sozialer Dienstleistungen, da dadurch
71 die besten Voraussetzungen für einen fairen Interessensausgleich gegeben sind. Gegebenenfalls ist
72 durch die Arbeitsrechtlichen Kommission eine Anpassung an die regionalen Wettbewerbsverhältnisse
73 vorzunehmen. Diese Referenztarife ermöglichen bei Vollzeittätigkeit für eine alleinstehende Person in
74 der Regel ein Einkommen oberhalb oder in Höhe des soziokulturellen Existenzminimums für einen
75 Alleinverdiener. Sollte in den vergleichbaren Arbeitsfeldern des relevanten Marktsegments sozialer
76 Dienste keine ausreichende Tarifbindung gegeben sein, so sind die Arbeitsrechtlichen Kommission
77 und die Träger aufgefordert, alle bestehenden Spielräume für eine Entlohnung zu nutzen, um gelten-
78 den Tarifen in vergleichbaren Arbeitsfeldern möglichst nahe zu kommen, ohne die Arbeit der Dienste
79 und Einrichtungen sowie die Arbeitsplätze für Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen zu
80 gefährden. Die Situation der Entlohnung im unteren Entlohnungsbereich werden der Vorstand des
81 DCV und die Arbeitsrechtlichen Kommission sorgfältig beobachten und im Falle einer Erosion der
82 Tarifbindung bei den Mitbewerbern der Caritas ggf. unter Einschaltung von Caritasrat und Delegier-
83 tenversammlung auch unter sozialpolitischen Kriterien bewerten.

84
85 **7. Chancen für leistungsgeminderte Menschen schaffen**

86 Die verbandliche Caritas bekennt sich zu dem Ziel, in ihren Diensten und Einrichtungen Chancen für
87 Menschen zu schaffen, die aufgrund mehrfacher Vermittlungshemmnisse keine oder nur geringe
88 Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt haben. Diese Menschen sind im Normalfall nicht in der La-
89 ge einer regulären Beschäftigung nachzugehen. Sie benötigen zusätzlich intensive Betreuung, Bera-
90 tung und Begleitung. Um auch ihnen ein Einkommen zu sichern, das oberhalb oder in Höhe des
91 staatlich festgelegten soziokulturellen Existenzminimum liegt, ist in aller Regel eine Kombination von
92 Markteinkommen und staatlich garantierten Transferleistungen notwendig. Solche aus sozialen Grün-
93 den eingerichtete Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht genutzt werden, um reguläre Arbeit zu ver-
94 drängen oder die Entlohnung regulärer Arbeitsverhältnisse unter Druck zu setzen. Auch Mitarbeiterin-
95 nen und Mitarbeiter in diesem sogenannten Dritten Arbeitsmarkt müssen Chancen zur Qualifizierung
96 erhalten. Regelmäßig muss überprüft werden, ob sie nicht doch eine Chance im regulären Arbeits-
97 markt hätten.

98
99 **8. Keine tariflich begründete Ausgründung innerhalb der Caritas zulassen**

100 Die verbandliche Caritas stellt eine ansteigende Zahl der Ausgründungen von Diensten und Einrich-
101 tungen in gGmbH, Stiftungen oder andere Rechtsformen fest, wobei diese 100 % - Töchter der „Mut-
102 ter – Organisation“ sind oder von dieser beherrscht werden. Dabei nutzen einige Träger diese rechtli-
103 chen Möglichkeiten zum Ausstieg aus den einschlägigen Arbeitsvertragsbedingungen. Aufgabe der
104 Tarifgestaltung ist daher, Regelungen zu schaffen, die zukünftig eine Ausgründung aus tariflichen
105 Gründen nicht notwendig machen. Die tariflich begründete Ausgründung höhlt den Dritten Weg aus
106 und ist mit den Grundsätzen der Caritas und der Mitgliedschaft im Deutschen Caritasverband nicht
107 vereinbar und deshalb in den entsprechenden Ordnungen zu regeln.

108
109 **9. Differenzierung von Arbeitseinkommen gerecht gestalten**

110 Der Grundsatz des gerechten Lohns beinhaltet ebenfalls das Strukturmerkmal der ausreichenden
111 Lohnspreizung im Tarifsystem. Eine Differenzierung der Arbeitseinkommen nach Leistung, Qualifika-
112 tion, Einsatz und Verantwortung ist gerecht. Ebenso ist sie notwendig, um am Arbeitsmarkt gutes
113 Personal gewinnen zu können. Dabei wird die Option einer variablen Leistungskomponente im Vergü-

114 tungssystem mit eingeschlossen. Die Christliche Sozialethik spricht sich dafür aus, die Unterschiede
115 zwischen den Arbeitseinkommen nicht zu groß werden zu lassen. Sowohl die allgemeinen sozialet
116 hischen Überlegungen über den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft wie der Gedanke der Dienst
117 gemeinschaft sprechen innerhalb der Caritas für diese Überlegungen.

118

119 **10. Transparenz über Vergütungen herstellen**

120 Hinsichtlich der Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist innerhalb des Trägers ausrei
121 chende Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu schaffen. Die Einhaltung der Grundsätze der guten
122 und verantwortungsvollen Unternehmensführung verlangt, dass gegenüber den Gesellschaftern bzw.
123 Mitgliedern, dem Aufsichtsgremium und der Mitarbeitervertretung eines Rechtsträgers diese Transpa
124 renz und Nachvollziehbarkeit hergestellt wird. Hinsichtlich der Vergütung von leitenden Mitarbeiterin
125 nen und Mitarbeitern, die nicht von der Mitarbeitervertretung vertreten werden und/oder übertariflich
126 bezahlt werden, besteht diese Verpflichtung uneingeschränkt gegenüber den Gesellschaftern bzw.
127 Mitgliedern und dem Aufsichtsgremium eines Rechtsträgers. Gegenüber der Mitarbeitervertretung
128 wird diese Transparenz und Nachvollziehbarkeit hergestellt, indem anonymisierte Angaben zu Vergü
129 tungsstruktur und Vergütungsgrundsätzen übertariflich bezahlter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ge
130 macht werden. Innerhalb der verbandlichen Caritas kann Transparenz mittels einer Orientierungshilfe
131 erreicht werden, die anonymisierte Angaben zur Vergütungshöhe und Vergütungspraxis übertariflich
132 bezahlter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthält.

133

134 **11. Familienfreundliche Maßnahmen unterstützen**

135 Zu den Grundsätzen in der Caritas gehört es, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen
136 und diese auch innerhalb des Tarifs zu unterstützen. Dies können sowohl Maßnahmen für den Einzel
137 fall als auch strukturelle Maßnahmen sein. Diese Maßnahmen dürfen nicht bewirken, dass dadurch
138 Einstellungshindernisse für Bewerberinnen und Bewerber mit Familien entstehen. Im Rahmen der
139 Tarifgestaltung kann dies auch in Form einer Öffnungsklausel für die Betriebsparteien geschehen. In
140 jedem Fall soll auch der Dienstgeber einen Beitrag für familienfreundliche Maßnahmen innerhalb der
141 Einrichtung zur Verfügung stellen.

142

143 **12. Zusätzliche betriebliche Altersversorgung im Tarif gewährleisten**

144 Angesichts des absehbaren sinkenden Leistungsumfanges der gesetzlichen Rentenversicherung ist
145 die Säule der betrieblichen Zusatzversorgung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas zur
146 Stärkung der Existenzsicherung im Alter von großer Bedeutung.

147

148 **13. Transparenz über Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission herstellen**

149 Die Arbeitsrechtliche Kommission arbeitet auf Grundlage der ihr von der Delegiertenversammlung
150 gegebenen Ordnung eigenständig. Die Beschlüsse werden den Organen, Trägern sowie Einrichtun
151 gen und Diensten zeitnah mitgeteilt. Um eine Akzeptanz der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kom
152 mission innerhalb der verbandlichen Caritas zu erreichen beziehungsweise diese zu erhöhen, soll die
153 Arbeitsrechtliche Kommission ihren Beschlüssen bei der Veröffentlichung Erläuterungen hinzufügen,
154 aus denen sich die Grundlagen und Intention der Beschlüsse ergeben.

155

156 Von der Delegiertenversammlung am 20. März 2007 beschlossen.