

## **Stellungnahme des Vorstands der ak.mas zur Novellierung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission gibt im Konsultationsverfahren zur Novellierung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission folgende Stellungnahme ab:

**1. Die Mitarbeiterseite lehnt eine Novellierung zum jetzigen Zeitpunkt grundsätzlich ab.**

Eine erneute Änderung der erst 2007 grundlegend novellierten Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ist derzeit verfrüht. Alle Kommissionen befinden sich zurzeit noch in einer Findungsphase. In das sich jetzt gerade erst bildende Kräftegleichgewicht wieder regulierend einzugreifen, hält die Mitarbeiterseite für falsch.

**2. Die Mitarbeiterseite verlangt vom Ordnungsgeber die Lösung des Freistellungsproblems.**

Dringend erforderlich ist aus Sicht der Mitarbeiterseite einzig die Anpassung des Budgets an die durch die neue Ordnung vorgegebenen Rahmenbedingungen (deutliche Vergrößerung der Kommission und Erweiterung ihrer Aufgaben) und das dadurch zu finanzierende Mehr an Freistellung. Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat dem Deutschen Caritasverband in seinem Urteil vom 26.06.2009 aufgegeben, „zeitnah“ eine Neuregelung der notwendigen Freistellung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission vorzunehmen. Diesen Auftrag ignoriert der Deutsche Caritasverband offenbar.

**3. Die Mitarbeiterseite spricht sich deutlich für eine Beibehaltung und Stärkung der Kompetenz der Bundesebene aus.**

Die Bundesebene der Arbeitsrechtlichen Kommission muss weiterhin die Richtlinienkompetenz auch für die den Regionalkommissionen zugewiesenen Aufgabenbereiche behalten. Jede Schwächung der Bundeskompetenz führt zur Zersplitterung der im Sozialbereich durchsetzbaren Tarife und schadet der Deutschen Wohlfahrt insgesamt. Der Flächentarif ist ein wichtiges Pfund, es ist kontraproduktiv, im Sinne von Marktorientierung hier einzugreifen.

**4. Die Mitarbeiterseite ist gegen jede Verlagerung der Beschlusskompetenz für Vergütungsfragen auf die Einrichtungsebene.**

Bei einrichtungsspezifischen Regelungen muss es bei der Beschlussfassung durch die Regionalkommissionen bleiben, Kleingruppen dürfen nur vorbereitend tätig werden. Entscheidungen auf Betriebsebene stellen eine Kündigung des gesamten Systems der Arbeitsrechtssetzung der Caritas dar.

**5. Die Mitarbeiterseite wendet sich gegen jede Form von Zwangsschlichtung.**

Das in der neuen Ordnung angelegte Schlichtungsverfahren hat sich als untauglich erwiesen. Der Zwang zum Handeln muss durch Realitäten entstehen. Das derzeitige und das angedachte Schlichtungsverfahren verlagert das Verhandeln aus den Kommissionen heraus in andere, dafür nicht geeignete Gremien.

**6. Die Mitarbeiterseite fordert die Auflösung des Tarifinstituts und die Bereitstellung der insoweit eingestellten finanziellen Ressourcen an die beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission.**

Das Tarifinstitut ist nicht in der Lage, die ihm vorgegebenen Aufgaben auch nur ansatzweise zu erfüllen. Die vom Ordnungsgeber angedachte Funktion des Tarifinstituts ist derzeit und künftig strukturell nicht abbildbar.

**7. Die Mitarbeiterseite tritt für eine Streichung des § 15 Abs. 7 der Ordnung ein.**

Die Mitarbeiterseite erkennt an, dass das Letztentscheidungsrecht der Bischöfe kirchenrechtlich nicht in Zweifel gezogen werden kann. Sie wendet sich aber dagegen, es im Rahmen von Konfliktlösung innerhalb der Kommission als Strukturelement ausdrücklich zu benennen.

**8. Die Mitarbeiterseite setzt sich für die Verankerung des Grundsatzes der Tariftreue in der Ordnung ein.**

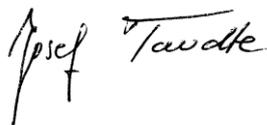
Nur Einrichtungen, die sich grundsätzlich an die Vorgaben der AVR halten, dürfen nach deren Regel auch die Möglichkeiten von Abweichungen und Einschränkungen haben.

**9. Die Mitarbeiterseite kritisiert die Instrumentalisierung der Ordnung.**

Die Dienstgeberseite nutzt aufgrund ihrer deutlichen Repräsentanz in der Delegiertenversammlung diese als Bühne für die von Ihnen gewünschten Ordnungsänderungen. Sie weicht damit einer politischen Auseinandersetzung innerhalb der Ordnung aus und glaubt, ihre Positionen durch Änderung der Regeln durchsetzen zu können. Da die Mitarbeiterseite solche Möglichkeiten nicht hat, wird so eine deutliche Disparität und Schwächung von Mitarbeiterinteressen bewusst in Kauf genommen.

Für den Vorstand der akmas:

Aschaffenburg, den 22. Januar 2010



Josef Taudte