

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz**



BAG – MAV, Carl Kistner Str.51, 79115 Freiburg

Tel.: 0761 457542-29
Fax : 0761 457542-19
Email: Geschaeftsstelle@bag-mav.de
Internet: bag-mav.de

**An den Vorstand
des Deutschen Caritasverbandes
und an die
Mitglieder der Arbeitsgruppe der Delegiertenversammlung
Karlstraße 40**

79104 Freiburg

Per e-mail

Freiburg, den 28.1.2010

**Stellungnahme der BAG-MAV zu den Änderungsvorschlägen des Vorstandes des
Deutschen Caritasverbandes auf der Grundlage der Beratungen der Arbeitsgruppe zur
Änderung der AK-Ordnung**

Sehr geehrter Herr Prälat Dr. Neher,
sehr geehrter Herr Professor Cremer,
sehr geehrter Herr Roth,
sehr geehrte Damen und Herren,

Die BAG-MAV dankt für die Möglichkeit, zur geplanten Novellierung der AK-Ordnung Stellung nehmen zu können.

**Die AK gestaltet Tarifrecht für mehr als 500.000 Beschäftigte im hart umkämpften Sozialmarkt. Sie muss dazu professionell arbeiten können. Und sie muss zeitnah zu Ergebnissen kommen. Dafür hat die AK-Ordnung die Grundlagen zu schaffen!
Die Ordnung beschreibt die Rahmenbedingungen und Grundlagen für die verhandelnden Personen. Ordnungsänderungen taugen nicht, inhaltliche Probleme zu lösen! Sie schaffen neue Konflikte!**

Ordnungen werden nicht dadurch besser, dass man sie permanent verändert! Die Akteure müssen auch Zeit haben, mit den Handlungsmöglichkeiten umzugehen. Gleichwohl macht es im vorliegenden Fall Sinn, die Arbeit zu straffen. Es macht keinen Sinn, sie grundlegend zu verändern.

Die Kommissionen müssen so arbeiten (können), dass zeitnah tragfähige Ergebnisse erzielt werden. Das brauchen die Einrichtungen und daran müssen sich Strukturen, Fristen und die Arbeitsweise auch dann orientieren, wenn Vermittlungsverfahren benötigt werden.

Beschlüsse werden nach unserer Auffassung grundsätzlich mit Dreiviertelmehrheit ohne Ausnahme gefasst. Wenn das erforderliche Quorum nicht erreicht wird, erfolgt umgehend der nächste Verfahrensschritt.

Im Hinblick auf zeitnahe Verfahrensschritte stellt sich die Frage, ob ein Ältestenrat nötig ist (siehe dazu auch Begründung zu § 15 Abs. 1).

Das „unabweisbare Regelungsbedürfnis“ kann entfallen.

Die Fristen wurden zum Teil verkürzt. Das ist gut so.

Von dem Gedanken einer starken Klammer „Bundeskommision“ sollte nicht abgewichen werden. Die Ordnung darf ein regionales Auseinanderfallen der AVR nicht befördern.

Die Regelungen einer Ordnung müssen klar und einfach verständlich sein. Sie sollen Interpretationen möglichst keinen Raum geben. Unklarheiten im Verfahren und in Zuständigkeiten binden Zeit und Energie, die der inhaltlichen Befassung mit der Tarifmaterie verloren gehen. Das behindert zeitnahe Regelungen. Die Ordnung muss u.E. daraufhin noch einmal durchgearbeitet werden. Z.B.

§ 10 Abs.3: Wer definiert Regelungen zur Beschäftigungssicherung, wer befasst sich mit einem Zuständigkeitskonflikt zwischen Bundes- und Regionalebene?

Zu § 11: In Abs. 1 wird von der Arbeit einer Unterkommision gesprochen, die erst in Abs. 3 definiert wird.

§ 16: Ist mit Abs. 11 gemeint, dass auch für Regionalkommissionen Vermittlungsausschüsse zwingend gebildet werden? Oder soll es nur einen Vermittlungsausschuss auf Bundesebene geben? Oder ist das offen? Und wenn, warum?

Den Kommissionen müssen ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen. Es kann nicht sein, dass Einrichtungen materielle Nachteile im Wettbewerb erfahren, nur weil der Ordnungsgeber durch unzureichende Finanzausstattung eine zeitnahe Entscheidungsfindung behindert oder verunmöglicht. Das rechnet sich vielleicht im AK-Budget, insgesamt gesehen nie!

Die Zuständigkeiten liegen grundsätzlich bei den Kommissionen, einrichtungsbezogene Regelungen dürfen nur bei Notlagen möglich sein und keine (auch keine internen) Wettbewerbsverzerrungen befördern.

Der sprachliche Duktus im § 11 impliziert, dass es nur um Absenkungen geht. Die aktuelle Situation in Krankenhäusern weist im Ärzte- und teilweise auch Pflegebereich in die andere Richtung.

Die Anstellungsträger der Mitglieder der Unterkommission in § 11 dürfen nicht in einem Konkurrenzverhältnis zum Antragsteller stehen. Eine Befangenheitsregelung fehlt.

Die Abstimmungsverhältnisse und daraus folgenden weiteren Schritte sind viel zu kompliziert. Ein festzulegendes Quorum muss ausreichen!

Regelungen durch Dienstvereinbarungen sind abzulehnen, sie widersprechen dem Grundgedanken des Dritten Weges! Eine Gegnerfreiheit ist auf der Betriebsebene nicht möglich.

Bei Notlagen müssen die MAVen schon zur Vorbereitung von entsprechenden Anträgen in die Lage versetzt werden, entsprechend auf Sachverstand zurückgreifen zu können. Dies ist ggfs. auch in der MAVO zu berücksichtigen.

Gerade in den kleineren Einrichtungen wird man einer Überforderung auch durch verbesserte Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen kurz- und mittelfristig nicht begegnen können. Gleichwohl ist eine Verbesserung hier anzustreben. In der Vergangenheit und auch heute ist eine gemeinsame Unternehmenspolitik nicht gewünscht und in der MAVO auch nicht entsprechend normiert.

Mit freundlichen Grüßen



(Vorsitzender BAG-MAV)