

## „Es darf kein Lohndumping geben“

Gespräch mit Norbert Feldhoff über die Bedingungen eines gerechten Lohns für die Mitarbeitenden bei Kirche und Caritas

*Bundesweit gesehen sind heute mehr als 600 000 Menschen bei den Einrichtungen von katholischer Kirche und Caritas beschäftigt. Bei der Evangelischen Kirche und ihren diakonischen Einrichtungen sind es etwa noch einmal so viele. Seit der Frühzeit der Bundesrepublik haben beide großen Kirchen ihr im Grundgesetz verankertes Selbstbestimmungsrecht in eigenen Angelegenheiten dazu genutzt, für und für die Aushandlung der Vergütungen einen eigenen, den so genannten Dritten Weg zu beschreiten: Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen, verhandelt und entschieden wird in paritätisch besetzten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst, den KODAen. Eine besonders große Reichweite kommt der Gestaltungsmacht der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) zu. Sie entscheidet bisher bundesweit über Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen für mehr als 480 000 Beschäftigte und legt diese in den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) fest.*

*Diese spezielle Form des Caritas-Flächentarifs ist zur Zeit vielfach in Frage gestellt: Lässt sich die bundesweite Einheitlichkeit noch durchhalten oder muss zukünftig nach Branchen und Regionen differenziert werden? Welche Bedeutung hat die Anlehnung an andere Tarife, etwa den des öffentlichen Dienstes? Wie verbindlich sind die AVR für die einzelnen Dienstgeber? Was unternimmt die Kirche gegen regelwidrige Abweichungen, vor allem im Niedriglohnbereich? Werden die Kriterien der Katholischen Soziallehre für einen gerechten Lohn intern noch eingehalten? Gibt es zukünftig bei der Caritas einen Leistungslohn?*

**Amos** Herr Prälat Feldhoff, der so genannte Dritten Weg zur Regelung des Arbeitsrechts bei Kirche, Caritas und Diakonie, scheint zunehmend in unwegsames Gelände zu führen. Jüngste Entscheidungen zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes für die caritativen Einrichtungen und zur Frage, inwieweit man sich auch in Zukunft an den Tarif des Öffentlichen Dienstes anlehnen sollte, haben sich als überaus langwierig erwiesen. Manche Kritiker sprechen bereits vom Scheitern des Dritten Weges. Würden Sie diesen kirchlichen Sonderweg im Rückblick gleichwohl als Erfolgsweg bezeichnen?

**Norbert Feldhoff** Aus meiner Sicht ist die Geschichte des Dritten Weges im zurückliegenden knappen halben Jahrhundert eine Erfolgsgeschichte. Die Schwierigkeiten, die heute entstehen, sind keine spezifischen Schwierigkeiten des Dritten Weges; sie liegen vielmehr in der Sache und sie schlagen anderswo stärker durch als bei uns: Im Öffentlichen Dienst droht das endgültige Auseinanderbrechen der tariflichen Einheit von Bund, Ländern und Kommunen. Das Ausbrechen des Marburger Bundes, der Ärzte aus dem Verbund mit Ver.di, zeigt ja deutlich, es geht hier um verschärfte Probleme des Marktes und der Konkurrenz. Die Frage ist nicht, ob der Dritte Weg gescheitert ist, sondern die Frage ist, ob der Dritte Weg mit den anstehenden Problemen fertig wird.

**Amos** Der Dritte Weg muss sich also vor allem als anpassungsbereit zeigen?

**Feldhoff** Genauso wie der Tarifvertrag. Beide stehen vor demselben Problem: Es gibt nicht in jedem Jahr mehr zu verteilen. Viel schwieriger ist doch die aktuelle Frage: Wie kommt man damit zurecht, dass weniger zu verteilen ist? Da macht es keinen Unterschied, ob Tarifvertrag oder Dritter Weg.

**Amos** Anpassung heißt immer häufiger Differenzierung und zwar zum Teil bis zur Ebene von Haustarifen. Wie geht das zusammen mit der gerade von Ihnen immer vertretenen Einheitlichkeit des Kirchlichen Dienstes?

**Feldhoff** Man muss beachten, was mit Einheitlichkeit gemeint ist. Ich habe nie gesagt, dass Einheitlichkeit des Dritten Weges oder des Kirchlichen Dienstes heißt, dass für dieselbe Tätigkeit in Görlitz und Aachen, in Flensburg und am Starnberger See dasselbe Geld gezahlt werden muss. Die Einheitlichkeit muss vielmehr im System verankert sein, sie besteht nicht in einem einheitlichen materiellen Ergebnis. Es kann auf Dauer auch nicht gesagt werden, gleiche Tätigkeiten müssten bei der verfassten Kirche und bei der Caritas gleich bezahlt werden. Das wäre zwar schön, aber das ergibt sich nicht zwangsläufig aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft oder dem des Dritten Weges. Die finanzielle Möglichkeiten und andere Marktgegebenheiten sind sehr unterschiedlich; das gilt für die Zukunft noch mehr als in der Vergangenheit. Die Einheitlichkeit besteht im Weg und in der Form, wie man zu den Vergütungsregelungen kommt.

**Amos** Wie lässt sich in paritätisch besetzten Kommissionen, die mit Dreiviertel-Mehrheit entscheiden, zu marktgerechten Lohnvereinbarungen zu kommen, die der jeweiligen Region, Branche und sonstigen Rahmenbedingungen angepasst sind? Ist überhaupt zu erwarten, dass die Arbeitnehmerseite entsprechende Differenzierungen mitträgt?

**Feldhoff**

Man muss ja das Ganze, also Kirche und Caritas sehen. Es hat immer schon Unterschiede gegeben zwischen der KODA in Bayern und der KODA in Nordrhein-Westfalen. Es hat Unterschiede gegeben in der Vergütung von Gemeindefreferentinnen in Trier und in Köln; das ist alles nichts Neues, und es ist jeweils über KODAs mit Dreiviertel-Mehrheiten beschlossen worden. Bei der Caritas ist das Problem: Wir haben die bundesweit einheitliche Arbeitsrechtliche Kommission; inzwischen gibt es jedoch Konsens, auch mit der Mitarbeiterseite, dass wir in der heutigen Situation regionale Anpassungen brauchen. Wie das genau aussehen wird, wie die Arbeitsrechtliche Kommission ab 2008 arbeiten soll, das wird im März entschieden werden. Es zeichnet sich ab, und dafür habe ich mich persönlich immer eingesetzt, dass die Kommission die Arbeitszeit, die Vergütung usw. nicht mehr präzise und für alle gleich festlegt. Es wird vielmehr bundesweit nur eine Bandbreite, eine Straße vorgegeben und die Regionen entscheiden selbst, ob sie rechts, links oder in der Mitte der Straße fahren. Die präzise Höhe der Vergütung z. B. wird dann in der Region mit Dreiviertel-Mehrheiten entschieden. Wenn man sich dort nicht einigen kann, dann muss über ein regionales Schlichtungsverfahren entschieden werden.

**Amos** Ein Schlichtungsverfahren, das dann zwingend zu einem Ergebnis führt?

**Feldhoff** So ist im Moment die Tendenz. Das Ziel sollte aber immer sein, dass dann die regionalen Kommissionen so lange verhandeln, bis sie selber zu einem Ergebnis kommen. Ich halte das

Schlichtungsverfahren mehr für ein Druckmittel, sich in vorgegebener Zeit zu verständigen. Denn auch eine angemessene Schnelligkeit gehört dazu. Noch gibt es keinen Konsens zu allen Einzelheiten. Doch auch die Mitarbeiterseite sagt: Es kann nicht sein, dass wir immer wieder monatelang auf Ergebnisse warten.

**Amos** Bisher war von der Mitarbeiterseite häufig zu hören, dass die Anlehnung an den Tarif des Öffentlichen Dienstes unabdingbar sei. Für völlig eigenständige Verhandlungen seien die Voraussetzungen nicht gegeben. Sie sehen das offenbar anders?

**Feldhoff** Die Orientierung am TVöD, früher BAT, als einziger Leitwährung ist faktisch nicht mehr möglich, weil wir inzwischen auch im Öffentlichen Dienst unterschiedliche Tarife haben. Vorstand und Delegiertenversammlung des deutschen Caritasverbandes haben festgelegt: Wir müssen uns an tariflichen Leitwährungen (in der Mehrzahl) orientieren! Das halte ich für einen substantiellen Bestandteil des Dritten Weges. Der Dritte Weg kann m. E. – und dafür sprechen auch höchstrichterliche Urteile – nicht völlig frei Tarife entwickeln. Man wird sich also an anderen Tarifen orientieren, um die Richtigkeitsgewähr sicher zu stellen. Und da gibt es mehrere Möglichkeiten. Woran orientiert man sich z. B. im Krankenhausbereich? Es gibt für die Reinigungskräfte NGG-Tarife, das sind auch gewerkschaftlich ausgehandelte Tarife. Viele ehemals kommunale Krankenhäuser sind inzwischen an andere Träger übergeben. Die arbeiten nach anderen Tarifen als TVöD. Es ist eine Illusion zu glauben, dass man diese Wirklichkeit nicht berücksichtigen muss. Wir sind gezwungen, verschiedene Tarife in Erwägung zu ziehen, und das kann regional noch einmal unterschiedlich sein. Wenn die Straße breit genug ist, die wir auf Bundesebene verabschieden, gibt es genügend unterschiedliche Möglichkeiten. Das System funktioniert nur, wenn es den wirtschaftlichen Gegebenheiten entspricht und wenn man zugleich darauf achtet, den Mitarbeitern gerecht zu werden.

**Amos**

Aber ist die Frage nach der notwendigen Macht und Kompetenz der Mitarbeiterseite da nicht wirklich dringlich? Wie soll man auf regionaler oder gar auf betrieblicher Ebene kompetent verhandeln? Kann die Mitarbeiterseite die jeweilige wirtschaftliche Situation überhaupt beurteilen? Welche Rolle spielt die direkte Abhängigkeit von dem Unternehmen, für das ein Tarif ausgehandelt werden soll?

**Feldhoff** Es ist Konsens, dass wir die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen nicht auf die Betriebsebene verlagern können. Das wäre wegen der Grundordnung problematisch, aber auch, weil die Mitarbeiter in den Einrichtungen eindeutig in der schwächeren Position wären. Auf Regionalebene, z.B. Nordrhein-Westfalen oder Bayern oder Baden-Württemberg, ist die Abhängigkeit der Vertreter der Mitarbeiterseite nicht gegeben. Außerdem müssen sie selbstverständlich Rechtsberatung und auch andere fachliche Unterstützung haben.

Es muss jedoch Ausnahmen geben, bei denen Regelungen für eine einzelne Einrichtung gefunden werden. Solche Ausnahmeregelungen könnten ähnlich funktionieren, wie das jetzt bereits der Fall ist. Allerdings ist das jetzige System sehr (zeit)aufwändig; vielleicht lässt sich das etwas beschleunigen. Es könnte aber sein, dass nicht mehr so viele Ausnahmen für einzelne Einrichtungen notwendig sind, wenn wir angepasste regionale Lösungen haben. Es wird jedenfalls nicht dazu kommen, dass die einzelnen Einrichtungen frei entscheiden können.

Auf der anderen Seite sollten Ausnahmen nicht erst dann möglich sein, wenn der betroffenen Einrichtung das Wasser bis zum Halse steht. Auch die Mitarbeiter sehen, dass präventive Einzellösungen möglich gemacht werden sollten, damit keine Katastrophensituation eintritt.

**Amos** Besteht da nicht die Gefahr eines Wettbewerbs der caritativen Einrichtungen untereinander um die niedrigsten Lohnkosten? Wenn klar ist, dass es zu viele Krankenhäuser gibt, dass nach dem Willen der Politik eine ganze Reihe von Häusern „sterben“ soll, ist es dann sinnvoll, diesen Bereinigungswettbewerb über die Lohnkosten auszutragen? Was bleibt den Arbeitnehmervertretern da anderes, als weitgehende Lohnabsenkungen mit zu tragen, um das Überleben der eigenen Einrichtung zu sichern?

**Feldhoff** In meiner Amtszeit als Generalvikar sind fünf katholische Krankenhäuser im Erzbistum Köln geschlossen worden. In allen Fällen habe ich mit den Trägern, Kirchenvorstände in der Regel, sehr frühzeitig verhandelt und gesagt: Bestimmt den Zeitpunkt der Schließung selbst. Sorgt für eine frühzeitige Entscheidung. Dann lässt sich die Schließung sinnvoll planen, ohne dass die Mitarbeiter für ein Sterben auf Raten finanziell bluten müssen, und der Träger behält am Ende noch eine Substanz für seinen weiter bestehenden sozialen Auftrag. Ich halte nichts davon, das Überleben einer Einrichtung über längere Zeit durch Lohnabsenkungen zu sichern. Das ist zu kurzfristig gedacht. Das kann vorübergehend richtig sein, doch nur dann, wenn man eine klare Perspektive hat. Die Perspektive heißt meistens Zusammenarbeit. Viele Krankenhäuser sind heute gezwungen, zu kooperieren, möglicherweise zu fusionieren, damit man größere Trägerschaften bildet, die selbstbewusster auftreten können, auch gegenüber den Krankenkassen. Wir brauchen mehr Stärke, denn die Politik der Caritas im gesamten Sozialbereich kann nicht sein, alle Kürzungen hinzunehmen und mit Lohnsenkungen zu reagieren. Wir müssen umgekehrt auch sozialpolitisch tätig werden, dass soziale Dienste ausreichend bezahlt werden. Im übrigen soll das Verhandeln auf regionaler statt auf betrieblicher Ebene gerade verhindern, dass über Lohnabsenkungen innerhalb der Caritas Wettbewerbsverzerrungen entstehen.

**Amos** Dahinter steckt ja auch eine grundsätzliche Frage der Katholischen Soziallehre: Was ist ein gerechter Lohn? Wo liegen die Grenzen der Absenkung, gerade für die unteren Vergütungsgruppen?

**Feldhoff** Ich spreche zunächst nicht von der Soziallehre, sondern von marktgerechten Löhnen: Man muss dabei zwei Aspekte beachten, die gleichgewichtig sind. Der eine Aspekt: Wir können bestimmte Dienste nicht dauerhaft teurer bezahlen als die Konkurrenz, weil uns dazu das Geld fehlt; eine Anpassung nach unten ist daher leider manchmal unvermeidbar. Der andere Aspekt: Wir müssen qualifizierte Mitarbeiter gewinnen. Deshalb können wir nicht immer nur nach unten schauen. Um gute Leute zu bekommen und dadurch konkurrenzfähig zu bleiben, müssen wir darauf achten, mit unseren Vergütungen auch nach oben hin marktgerecht zu sein

**Amos** Demnach wäre ein gerechter Lohn nichts anderes als ein marktgerechter Lohn?

**Feldmann** Die Marktgerechtigkeit ist ein wichtiges, aber nicht das einzige Kriterium. Nach den Texten der Sozialenzykliken und des Codex (kirchliches Gesetzbuch) gehört zum gerechten Lohn, dass jeder ausreichend verdient, um für sich und seine Familie entsprechend der sozialen und kulturellen Standards einer Gesellschaft sorgen zu können. Dabei ist allerdings auch die

Sozialgesetzgebung zu berücksichtigen, das wird oft verschwiegen. Wenn wir – wie es in Deutschland der Fall ist – die Familiensituation sowohl steuerlich berücksichtigen, als auch durch staatliche Transferleistungen (Kindergeld, Elterngeld usw.) auffangen, dann kann ich kein Problem darin sehen, wenn auch bei uns der familienbezogene Ortszuschlag wie beim TVöD weg fällt.

**Amos** Im Bereich der verfassten Kirche ist das ja schon weitgehend so beschlossen. Sie haben also kein Verständnis für diejenigen, die die Familienkomponente bei der Vergütung wieder einführen bzw. erhalten möchten?

**Feldhoff** Ich halte es im Gegenteil für fatal, wenn die wenigen, die einen Arbeitsplatz bei der Kirche haben, aus den Kirchensteuermitteln zusätzliches Geld bekommen. Die Kirchensteuer zahlen alle. Warum sollen die Kirchenangestellten mit Blick auf ihre Familie mehr verdienen, als andere, die bei der Kommune oder beim Land angestellt sind und die auch Kirchensteuer zahlen. Da habe ich größte Probleme mit der Gerechtigkeit.

Anders ist es, wenn intern auf Teile des Lohnes verzichtet wird, um einigen familienbezogen etwas draufzulegen. Das ist anders zu beurteilen, als wenn die Lohnsumme um familienbezogene Anteile erweitert wird. Die eigentliche politische Linie der Kirche muss heißen: Im Rahmen der Sozialgesetzgebung und der Steuerpolitik ist dafür zu sorgen, dass die besondere Familienbelastung von allen mitgetragen wird. Solange dieser Ausgleich durch einen Anspruch auf höhere Vergütung angestrebt wird, schadet man sogar potentiellen Mitarbeitern mit mehreren Kindern. Denn die haben oft schlechtere Einstellungschancen, weil sie als zu teuer gelten. Das ist eine der Schwächen des bisherigen Systems. Im übrigen halte ich eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen für mindestens genauso wichtig.

**Amos** Noch einmal zur grundsätzlichen Frage: Wird es zur Aushandlung gerechter Vergütungen im caritativen Bereich in Zukunft tatsächlich genügen, sich an irgendeinem Tarif zu orientieren und zu einem Beschluss in einer paritätisch besetzten Kommission zu kommen bzw. ersatzweise zu einer Schlichtungsentscheidung? Oder müsste um der Gerechtigkeit willen für die unteren Vergütungsgruppen ein bundesweit geltender Mindestlohn festgesetzt werden?

**Feldhoff** Beim Mindestlohn müssen wir von Caritas-Seite wiederum zwei Aspekte beachten: Zunächst ist es ein berechtigtes Anliegen, worüber jetzt ja im politischen Raum gesprochen wird, dass Leute nicht zu niedrig bezahlt werden. Dieses Anliegen verstehe ich und unterstütze ich. Aber wir müssen auch sehen, gerade im Blick auf die Arbeitslosigkeit und unter sozialen Gesichtspunkten: Es gibt manche, denen wir nur eine Beschäftigung geben können, wenn sie in Niedriglohnbereichen tätig werden. Früher wurde ein behinderter Mensch, der nicht zu einer vollen Arbeitsleistung tätig war, z.B. von einem Kloster im Garten oder bei einer anderen Hilfstätigkeit eingesetzt. Ich habe manche kennen gelernt, die wirklich menschenwürdig angenommen wurden – das ist ja zunächst einmal das Entscheidende. In manchen kirchlichen Einrichtungen haben Menschen Arbeit, Annahme gefunden, die es sonst sehr schwer gehabt hätten, überhaupt Arbeit zu finden. Der Lohn war oft sehr niedrig. Selbstverständlich gibt es das berechtigtes Anliegen, dass Menschen auf diese Weise nicht ausgenutzt werden. Da muss es bei den Vergütungen eine Bremse, eine untere Grenze geben. Aber man muss auch die schwer vermittelbare Gruppe sehen, die man überhaupt nur in Beschäftigungen bekommt,

wenn Sonderregelungen geschaffen werden. Ein wichtiger kirchlicher Aspekt. Die Lösung ist allerdings schwierig.

**Amos** Es geht aber, glaube ich, nicht nur um diese Gruppe. In manchen caritativen Einrichtungen, Altenheimen z. B., werden Reinigungskräfte durchweg unterhalb der AVR-Vergütung bezahlt. Man vereinbart mit ihnen einen möglichst niedrigen individuellen Stundenlohn, der sich an der ortsüblichen Bezahlung orientiert, nicht aber an den AVR. Der Grund ist natürlich meist eine schwierige wirtschaftliche Lage oder eine verschärfte Konkurrenzsituation. Doch kann das solche Formen der „freien“ Lohnvereinbarung rechtfertigen?

**Feldhoff** Da bin ich stur: Die Grundordnung gibt vor, und nicht nur die AVR, dass wir nur beschäftigen dürfen nach Regeln, die in paritätisch besetzten Kommissionen festgelegt werden. Wenn sich eine einzelne Einrichtung nicht daran hält, ist sie ethisch und rechtlich anfechtbar. Ich kann solche Praktiken nicht verteidigen.

**Amos** Das gilt für alle Beschäftigten, auch in den Randbereichen?

**Feldhoff** Selbstverständlich. Aber ich möchte in Zukunft die Möglichkeit haben, dass Sonderregelungen legal möglich sind. Dabei darf es jedoch kein Lohndumping geben. Das wird auch keine arbeitsrechtliche Kommission mitmachen. Und wenn Geschäftsführungen das auf eigene Faust machen, verstoßen sie gegen das Recht. Damit müssen die leben.

**Amos** Trifft diese Kritik auch die größeren Träger, etwa von Krankenhäusern, die hundertprozentige Töchter bilden, um bestimmte Dienste auszugliedern und diese dann geringer als nach AVR-Regeln zu vergüten?

**Feldhoff** Die Frage ist sehr vielschichtig, die kann man nicht einfach mit Ja oder Nein beantworten. In der derzeitigen Situation, in der wir eine geringe Flexibilität innerhalb der AVR haben, würde ich das einmal als vorübergehende Notlösungen gerade noch verantworten können, falls man sich an einem anderen Tarif, z.B. dem NGG-Tarif, orientiert. Das kann aber keine Dauerlösung sein. Wenn ich Aufgaben dagegen an eine Fremdfirma verbe, eine wirklich fremde Firma sehe ich eigentlich gar kein Problem. In dem Moment aber, in dem ich selbst eine Firma gründe, nur um niedrigere Löhne zu haben, spalte ich die eigene Mitarbeiterschaft. Darin sehe ich eine Verletzung der Dienstgemeinschaft.

**Amos** Ein Beispiel: In einem Krankenhaus gehören jetzt alle Mitarbeiter der Physiotherapie zur neu gegründeten Tochterfirma. Bei der Arbeit hat sich für die Beschäftigten eigentlich nichts Wesentliches verändert, nur bei der Bezahlung, die folgt nicht mehr den AVR. Ist so etwas aus kirchlicher Sicht hinnehmbar?

**Feldhoff** Da verliert man jede Glaubwürdigkeit.

**Amos** Und wie beurteilen Sie den wachsenden Einsatz von geringer vergüteten Leiharbeitnehmern?

**Feldhoff** Auf evangelischer Seite gibt es ein Urteil des Kirchengenerichtshofs der EKD in Hannover vom 9. 10. 06. Das räumt den Mitarbeitervertretungen das Recht ein, der dauerhaften Eingliederung von Leiharbeitnehmern in die Dienstgemeinschaft die Zustimmung zu versagen. Die MAV hat also in diesem Fall Recht bekommen mit ihren Bedenken, die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen würden durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern unterlaufen. Das ist nicht bindend für den katholischen Bereich, aber ich halte ein solches Urteil für überzeugend.

**Amos** D. h. sie können sich ein entsprechendes Urteil auch von Seiten eines Arbeitsgerichtshofs der katholischen Kirche vorstellen?

**Feldhoff** Da gibt es bisher kein Urteil. Aber das Problem ist ja nicht typisch evangelisch. Das Urteil scheint mir konsequent zu sein und ich könnte mir vorstellen, dass unsere Kirchlichen Arbeitsgerichte ähnlich entscheiden. Das Ziel der AVR-Reform ist es, solche Fälle überhaupt zu verhindern. Auch die Bischofskonferenz hat in ihrem Schreiben vom Sommer 2006 an den Deutschen Caritas-Verband deutlich gemacht: Sorgt möglichst bald für mehr Flexibilität innerhalb der AVR; wenn das erreicht ist, dann können wir von den Trägern verlangen, dass sie auch die „outgesourcten“ Bereiche unter das Dach des kirchlichen Arbeitsrecht zurück holen. Andernfalls müssen wir überlegen, ihnen die Kirchlichkeit abzusprechen.

**Amos** Das wäre ja eine ganz neue Strenge. Bisher haben sich die Diözesanleitungen doch eher schwer getan mit solchen Überlegungen. Kommt da eine neue Gangart?

**Feldhoff** Das ist ein Prozess, der zunächst völlig neu war. Da muss man nach dem alten Cardijn-Prinzip vorgehen: sehen – urteilen – handeln. Im Sehen sind wir jetzt weiter. Im Moment geht es noch um die Phase des Urteilens, und die Phase des Handelns ist frühestens für 2008 zu erwarten. Man darf aber auch sagen, dass wir bisher schon in diesen Dingen wesentlich konsequenter waren als die evangelische Kirche. Das wird auch von evangelischer Seite bestätigt. Und im Moment sehe ich die Entwicklung bei Caritas und Bischofskonferenz so, dass man diesen Weg auch konsequent weiter gehen will. Diese Konsequenz halte ich für dringend notwendig, weil man sonst die Glaubwürdigkeit verliert.

**Amos** Auch in der katholischen Kirche gibt es ja weiterhin Kritiker, die den Dritten Weg für verfehlt halten, die für die Anwendung ganz normaler Tarifverträge plädieren. Was spricht grundsätzlich dagegen?

**Feldhoff** Hier geht es nicht um den Glauben oder die Sittenlehre der katholischen Kirche – danach wären auch Tarifverträge möglich. Aber wir haben eine Geschichte von mehr als 50 Jahren, in denen sich dieser Dritte Weg nahezu übereinstimmend in der katholischen und in der evangelischen Kirche entwickelt und bewährt hat. In der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ von 1993 hat die katholische Kirche den Dritten Weg schließlich eindeutig und rechtlich verbindlich festgeschrieben. Das könnte zwar auch wieder geändert werden, doch sehe ich zur Zeit überhaupt keine Tendenzen und keine Bereitschaft, davon wieder wegzugehen. Das hat seine Gründe. Ein Knackpunkt ist: Können Gewerkschaften auf Streikrecht verzichten? Ich halte Streikrecht für widersinnig innerhalb kirchlicher

Einrichtungen. Man müsste innerkirchlich und auch mit den Gewerkschaften darüber diskutieren. Es gibt noch ganz andere, tiefer sitzende Gründe, die ich in diesem Interview nicht ausführen will.

**Amos** Vorstellbar wäre doch auch, dass sich die Mitarbeiter bei Kirche und Caritas in einer eigenständigen Gewerkschaft organisieren?

**Feldhoff** Vorstellbar ist das, aber ob es gelingen könnte, in der heutigen Zeit, in der Ver.di die Leute weglaufen, eine eigene kirchliche Gewerkschaft aufzuziehen? Wohl kaum.

Ich bin durchaus nicht gegen das Prinzip, dass sich die Mitarbeiter in eigenen Organisationen zusammenschließen. Artikel 6 der Grundordnung, der die Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter regelt, sieht dies auch vor. Aber ich weiß auch, wie schwierig es ist, die notwendige Mächtigkeit aufzubauen. Es gehört aber, um als Partner anerkannt zu sein, die Mächtigkeit dazu. Dies ist faktisch schwer realisierbar.

**Amos**

Sie sehen also durchaus deutliche Interessengegensätze zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, die auf der jeweiligen Seite organisiert werden müssen, ehe sie mit dem Ziel gemeinsamer Beschlüsse verhandelt werden können?

**Feldhoff** Der Dritte Weg hat nicht die theoretische Voraussetzung, dass es keine Interessensunterschiede gibt. Da bin ich durch Kardinal Höffner geschult worden, der immer gesagt hat: Bei uns geht es nicht um den Gegensatz von Kapital und Arbeit, der Unterschied zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist jedoch genau so hart wie in einem weltlichen Bereich. Spannungen gibt es, doch die kann man auch auf dem Konsensweg lösen. Da ist unser Dritter Weg keineswegs schlechter. Auf Mitarbeiterseite gibt es heute ein hoch interessantes Phänomen: Die Mehrheit und die führenden Köpfe in den Kommissionen sind im Vergleich zu manchen Dienstgebern die überzeugteren Verfechter des Dritten Weges. Die Minderheit unter den Dienstgebern, die den Dritten Weg in Frage stellt, tut das nicht, weil man mit der Gewerkschaft Tarifverträge abschließen will. Wenn man sie nach Alternativen fragt, dann werden sie ganz still. Im Grunde schwebt ihnen der erste Weg vor, also die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Dienstgeber; das ist nun weder kirchlich noch staatlich noch gesellschaftlich möglich, den ersten Weg kann man vergessen. Der Dienstgeberseite geht vieles zu langsam. Diese Kritik ist berechtigt. Mein Wunsch ist eine Neuordnung der AK und eine „AVR neu“, die den Mitarbeitern und den Interessen der Betriebe gerecht werden und schnellere Entscheidungen ermöglichen. Diese Zielvorstellungen sind auch nicht strittig.

**Amos** Die konkreten Vorschläge und die Ergebnisse werden dagegen voraussichtlich strittig sein?

**Feldhoff** Das gehört dazu. Die Interessenlagen sind nun mal sehr unterschiedlich. Wir haben im vergangenen Oktober gezeigt, dass man bei extremen Ausgangspositionen in einem mühseligen Prozess zu partnerschaftlichen Lösungen kommen kann. Mir persönlich macht es durchaus Freude, in großen Gremien zu verhandeln und ich bin überhaupt nicht erschüttert, wenn es dabei zu harten Auseinandersetzungen kommt. Das gehört zum System.



**Amos** War demnach der Eindruck des vergangenen Jahres, dass der Dritte Weg vor dem Scheitern stünde, falsch?

**Feldhoff** Die Ergebnisse sind ein Erfolg, der uns von neuem motiviert. Wir standen aber auch auf beiden Seiten unter einem absoluten Erfolgswang. Einmal seitens der Bischofskonferenz aber auch durch die Verpflichtung der Einrichtungen gegenüber ihren Mitarbeitern. Den Druck habe ich bewusst verstärkt, nach dem Motto: Wenn wir scheitern, scheitert hier sehr viel mehr als eine AK-Sitzung. Druck braucht man. Man kommt nicht zu Ergebnissen, wenn man nur einmal nachmittags zusammen kommt, und wenn keine Einigung möglich ist, trifft man sich in zwei Monaten wieder. Das funktioniert nicht.

**Amos** Zum Schluss noch zu einem konkreten Streitpunkt: Beachtliche Teile der Vergütung sollen zukünftig auch bei den caritativen Einrichtungen leistungsabhängig gezahlt werden. Wie beurteilen Sie diese Pläne?

**Feldhoff** Ich fange einmal grundsätzlich an: Es gibt bei Mitarbeitern die Stimme, das sei ein Bruch mit dem bisherigen System. Da ist was Richtiges dran. Die Frage ist, ob man das kirchlich überhaupt verantworten kann. Ich habe dazu einmal das neue „Kompendium der katholischen Soziallehre“ befragt, in dem die Texte der Sozialzykliken schön zusammengefasst sind. Zu den Grundsatzaussagen über den gerechten Lohn (vgl. Nr. 302 f) gehört neben der Vorgabe, dass er zumindest einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen muss, auch der Hinweis, dass der Lohn „im richtigen Verhältnis zur geleisteten Arbeit“ stehen soll. Das ist zunächst einmal sehr abstrakt und grundsätzlich, zeigt aber, dass das Leistungskriterium für die Katholische Soziallehre bei der gerechten Lohnfindung dazu gehört. Es gibt also kein grundsätzliches Problem, leistungsbezogen zu vergüten; es ist sogar menschenwürdiger, wenn auch auf die Leistung geschaut wird. Und zeitgemäßer, siehe TVöD. Da steht eine gewaltige Neuordnung an, mit großen Schwierigkeiten, das umzusetzen. Wir sind im Caritasbereich aber ein Stück weiter als der Öffentliche Dienst: Wir haben in der Arbeitsrechtlichen Kommission seit langem bereits Modelle genehmigt, d. h. in mehreren Einrichtungen werden Modelle der Leistungsbeurteilung und der partiellen leistungsorientierten Vergütung langfristig erprobt. Diese Modelle werden genau beobachtet und ausgewertet von der Arbeitsrechtlichen Kommission. Nach dem, was ich bisher mitbekomme, werden die ersten Ergebnisse durchaus positiv beurteilt.

**Amos** Wie muss man sich denn Leistungsbeurteilung vorstellen, etwa im sozialen, im pflegerischen oder im Beratungsbereich?

**Feldhoff** Ich tu mich auch schwer mit der Frage, wie man zu objektiven Kriterien kommen soll. Eins muss jedenfalls sicher gestellt sein: Es darf keine Willkür-Entscheidungen geben; es muss sich also um transparente und kontrollierte Entscheidungen handeln. Da sind sich beide Seiten der AK einig. Jetzt bin ich nicht Experte in diesem Bereich. Ich könnte mir aber denken, dass im Sozialbereich Gruppenbeurteilungen sinnvoller sind als individuelle Beurteilungen. Es wird möglicherweise schwierig, eine praktikable Form zu finden. Doch wenn etwas schwierig ist, sollte man nicht vorschnell aufgeben. Es lohnt sich nicht nur darüber nachzudenken, sondern auch zu experimentieren. Und da sind wir im AVR-Bereich auf einem guten Weg.

**Amos** Bei der konkreten Gestaltung und Kontrolle der Leistungsbeurteilung werden doch sicher auch die MAVen eine wichtige Rolle spielen?

**Feldhoff**

Selbstverständlich. Man kann das vor Ort nicht ohne Konsens mit den Mitarbeitern machen; man muss mit der Mitarbeitervertretung zusammenarbeiten.

*Das Gespräch führte Richard Geisen*