



Verbände sind wichtiger denn je

AcU gibt Trägern und Einrichtungen eine Stimme

Tarifpolitik ist meine Leidenschaft
Interview mit Werner Hemmes

Es lohnt sich: Das kirchliche Arbeitsrecht
Erläuterungen zum kirchlichen Arbeitsrecht aus Sicht der katholischen Kirche
Uta Losem

Langfristig solide, kalkulierbar finanziert und beitragsstabil gestalten
AcU fordert weitere Reformschritte zur betrieblichen Altersvorsorge
Interview mit Dr. Matthias Scholz

Vorwort	5
Verbände sind wichtiger denn je	5
Rückblick auf das Jahr 2023	6
Tätigkeitsbericht der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) für das Jahr 2023	6
Begriffe zur Unternehmensmitbestimmung (UMB): kurz erläutert Sonja Dominikowski	11
Tarifpolitik ist meine Leidenschaft Interview mit Werner Hemmes	12
Gegenwart und Zukunft	16
Es lohnt sich: Das kirchliche Arbeitsrecht – Erläuterungen zum kirchlichen Arbeitsrecht aus Sicht der katholischen Kirche Uta Losem	16
Langfristig solide, kalkulierbar finanziert und beitragsstabil gestalten – AcU fordert weitere wichtige Reformschritte zur betrieblichen Altersvorsorge Interview mit Dr. Matthias Scholz	20
Schlusswort des Vorstandes	23
Anhang	24
Organisation und Finanzen	24
AcU-Organigramm	24
Mitgliederliste der AcU	25
AcU-Geschäftsstelle	27

VORWORT

Verbände sind wichtiger denn je

Verbände sind ein wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft, da sie die vielfältigen Interessen ihrer Mitglieder bündeln und ihnen eine Stimme geben. Zudem bieten Verbände zahlreiche Möglichkeiten zur Vernetzung und Zusammenarbeit. In einer Zeit, in der Diskussionen oft von Emotionen und Polarisierung geprägt sind, werden Verbände wichtiger denn je, um Themen aufzuarbeiten und eine Plattform für konstruktive Debatten zu bieten.

Die AcU als Dienstgeberverband ist all diesen Grundsätzen verpflichtet und setzt diese in ihrer Aufgabe „Tarifpolitik für Dienstgeber gestalten“ um. Sie gibt caritativen Trägern und Einrichtungen eine Stimme und fungiert als Sprachrohr für die Anliegen ihrer Mitglieder. Die AcU steht ihren Mitgliedern mit Expertise und mit einem großen Netzwerk stets zur Seite in allen Belangen rund ums Arbeits- und Tarifrecht im Dritten Weg der Caritas. Wir sind stolz darauf, dass unser Verband ein Ort ist, an dem Ideen ausgetauscht und gemeinsam Lösungen für die Zukunft erarbeitet werden.

Nachzulesen ist die praktische Arbeit der AcU in unserem alljährlich erscheinenden Jahresbericht. Daher freuen wir uns, Ihnen heute den aktuellen AcU-Jahresbericht 2023 vorstellen zu können, der einen umfangreichen Tätigkeitsbericht über das vergangene Jahr und weitere Artikel und Interviews zu aktuellen Arbeitsthemen der AcU enthält. Das aktuelle Thema Prüfungsauftrag Dritter Weg und die Vorteile des kirchlichen Arbeitsrechts beschreibt Uta Losem in ihrem Artikel auf den Seiten 16–19. Dr. Matthias Scholz beantwortet alle wichtigen Fragen rund um die aktuelle Situation der betrieblichen Altersvorsorge aus Sicht der caritativen Unternehmen auf den Seiten 20–22 und Werner Hemmes erzählt uns zum Abschied von seiner langjährigen Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. und im Vorstand der AcU. Dieses Interview lesen Sie auf den Seiten 12–15.

Die AcU verfolgt seit Jahren das Ziel, ihre Arbeit nachhaltiger zu gestalten und vor allem Printprodukte deutlich zu reduzieren. In diesem Jahr erscheint der AcU-Jahresbericht zum zweiten Mal ausschließlich in digitaler Form. Wir versenden ihn als ePUB und als PDF.

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Andreas Franken, Theresa Otte



Andreas Franken

Geschäftsführer der AcU, Bonn;
Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e. V.



Theresa Otte

stellv. Geschäftsführerin der AcU, Bonn

Der AcU-Jahresbericht 2023 wirft einen detaillierten Blick auf die Aktivitäten und Entwicklungen der AcU im vergangenen Jahr. Dabei stehen die inhaltlichen Schwerpunkte des Dienstgeberverbandes im Fokus. Zudem wird über die Entwicklung der AcU und über die vielen Serviceangebote für ihre Mitglieder berichtet.

Tätigkeitsbericht der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) für das Jahr 2023

Rückblick auf das Jahr 2023

Die AcU bündelt die tarifpolitischen Ziele und unternehmerischen Interessen caritativer Unternehmen, die sich im Wettbewerb befinden und sich den aktuellen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen stellen müssen. In zahlreichen Diskussionsrunden – intern und in ihrem umfangreichen Netzwerk – hat sich die AcU im vergangenen Jahr mit den aktuellen Themen im Dritten Weg der Caritas auseinandergesetzt, ihre starke Stimme eingebracht und Lösungsansätze erarbeitet.

Schwerpunktthemen 2023

Das Kernthema der AcU ist die Tarifpolitik. Es ist der erklärte Wille der AcU-Organe, das Tarif- und Arbeitsrecht in der Caritas mitzugestalten: besonders auch in den Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK). Somit stand im vergangenen Jahr die Vergütungsrunde der Caritas 2022/2023 und die Verhandlungsrunde im Ärztlichen Dienst ganz oben auf der Arbeitsliste. Die Gremien und Arbeitsgruppen der AcU diskutieren die anstehenden Verhandlungen in der AK jeweils sehr ausführlich. Besonders der Tarifausschuss der AcU ist maßgeblich daran beteiligt, die laufenden Vergütungsverhandlungen zu analysie-

ren. Das Ergebnis des Tarifausschusses bringt die AcU dann in die Verhandlungen der AK ein. Intern berichtet die AcU ihren Mitgliedern im Informationsdienst AcU-Intern ausführlich über die jeweiligen Beschlüsse der Bundeskommission (BK). Vertreterinnen und Vertreter der AcU-Mitglieder arbeiten in vielen Kommissionen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen der AK mit und treffen sich jährlich zu einem AcU-internen Workshop. Ein wichtiger Ort zum gemeinsamen Austausch.

Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung beschäftigt die AcU seit vielen Jahren. Im Jahr 2023 wurde das Thema in allen Netzwerkkontakten ausführlich besprochen. Es gibt z.B. einen regelhaften Austausch mit der KZVK und dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD). Im AcU-Newsletter 02/2023 erschien ein Interview mit Christian Loh, dem Vorstandsvorsitzenden der KZVK, zum Thema „Reform der betrieblichen Altersversorgung in Kirche und Caritas“. Eine ausführliche Darstellung der AcU-Position zur betrieblichen Altersversorgung kann in dem Interview „Langfristig solide, kalkulierbar finanziert und beitragsstabil gestalten“ mit Dr. Matthias Scholz auf den Seiten 20–22 nachgelesen werden.



Verbände und Vereine sind wichtiger denn je und bilden starke Netzwerke.

Auch die aktuelle MAVO-Novelle und die Diskussionen zum Thema Unternehmensmitbestimmung (UMB) beschäftigten die AcU im vergangenen Jahr. Im Sommer 2023 veranstaltete sie eine Online-Schulung zum Thema „MAVO für Dienstgeber: Grundlagenwissen und Dienstvereinbarungen“. Bei der Mitgliederversammlung (MV) am 06.06.2023 hielt Roland Wolf, Geschäftsführer BDA, einen Impulsvortrag mit dem Titel „Mitbestimmung – Perspektive der BDA“.

Auf der Seite 11 dieses Jahresberichtes ist ein Kasten mit dem Titel „Begriffe zur Unternehmensmitbestimmung: kurz erläutert“ eingestellt.

Im Herbst 2023 startete der Prüfauftrag Dritter Weg. Andreas Franken nahm an den Gesprächen, die in Berlin stattfanden, teil. Die Begleitung, Analyse und Diskussion zu diesem sehr wichtigen Prozess findet in der AcU in allen Gremien statt und begleitete ebenfalls die Netzwerkgespräche im vergangenen Jahr. Wie gut ist das kirchliche Arbeitsrecht? Dazu berichtet Uta Losem in diesem Jahresbericht im Artikel „Es lohnt sich: Das kirchliche Arbeitsrecht“ auf den Seiten 16–19.

Ausbildung – Investition in die Zukunft

Neben diesen langjährigen Themen hat die AcU im Jahr 2023 das Thema „Ausbildung“ in den Fokus der Arbeit gerückt. Am 23.05.2023 fand die AcU-Fachtagung mit dem Titel „Ausbildung – Investition in die Zukunft“ statt. Vertreterinnen und Vertreter der AcU-Mitglieder haben ihre Praxisprojekte aus den Einrichtungen vorgestellt. Die Vielfalt der innovativen Ansätze und das große Engagement war sehr beeindruckend. Neben den Vorträgen aus der Praxis gab es auch Berichte aus der Wissenschaft und der Pflege: Prof. Dr. Michael Isfort vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) sprach zum Thema „Pflegebildung ist Pflegebindung – zum Zusammenhang von Ausbildung und betrieblichem Erfolg“ und Sandra Postel, Präsidentin der Pflegekammer NRW und Leiterin der Stabsstelle Pflege- und Sozialpolitik bei der Marienhaus-Gruppe, sprach zum Thema „Was tun Sie, um den Pflegeberuf attraktiv zu gestalten?“ Weitere Informationen und viele Fotos sind auf unserer Homepage www.a-cu.de zu sehen.



Fotos von oben nach unten:

Referentin der AcU-Fachtagung 2023: Sandra Postel, Präsidentin der Pflegekammer NRW und Leiterin der Stabsstelle Pflege- und Sozialpolitik der Marienhaus-Gruppe.

Dr. Matthias Scholz, Vorstandsvorsitzender der AcU, begrüßt die Teilnehmenden der AcU-Fachtagung 2023.



Die AcU ist eine unternehmerische Instanz in der Caritas mit viel unternehmerischen Know-how und sie wächst weiter, derzeit sind z. B. 45 % aller Ärzte und Ärztinnen in der Caritas in Mitgliedshäusern der AcU beschäftigt. Das gibt unserer Aufgabe – die Kräfte caritativer Unternehmen zu bündeln und die Interessen gemeinsam zu vertreten – viel Auftrieb.

Dr. Matthias Scholz, Vorstandsvorsitzender der AcU

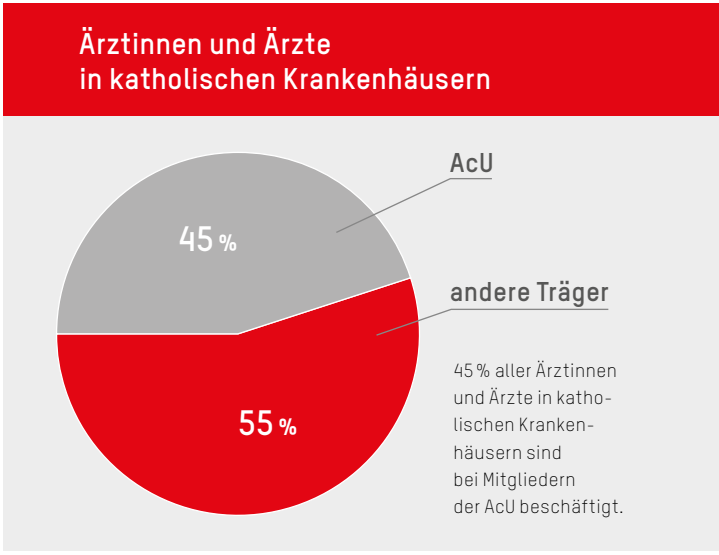
Organe, Ausschüsse, Arbeitsgruppen

Um eine erfolgreiche Verbandsarbeit zu gestalten, braucht es zahlreiche Akteure aus dem Kreis der Verbandsmitglieder. Auch im vergangenen Jahr haben wieder viele Vertreterinnen und Vertreter der AcU-Mitglieder in den Organen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen der AcU mitgearbeitet. Das ist wichtig für die Verbindung zwischen der Praxis in den caritativen Unternehmen und der Verbandsarbeit der AcU. Die AcU möchte sich herzlich bei allen Mitgliedern und ihren Vertreterinnen und Vertretern für ihren Einsatz bedanken.

Auf allen Verbandsebenen fanden im vergangenen Jahr zahlreiche Treffen statt. Die Mitgliederversammlung traf sich im Berichtszeitraum zweimal und diskutierte die inhaltlichen Grundsatzzfragen. Sie beschäftigte sich z. B. mit den laufenden Vergütungsverhandlungen, mit einer Satzungsänderung und wählte am 30.11.2023 einen neuen Vorstand. Der Vorstand ist für die weiterführende Strategie der AcU-Arbeit verantwortlich. Die Mitglieder des neuen Vorstandes trafen sich im Januar 2024 zu ihrer konstituierenden

Sitzung. Der Vorstand wählte Dr. Matthias Scholz für weitere vier Jahre zum Vorstandsvorsitzenden und Sebastian Spottke zum stellvertretenden Vorsitzenden. Weiterhin umfasst die Vorstandsarbeit eine Klausurtagung und drei weitere Vorstandssitzungen pro Jahr.

Der Haushaltsausschuss und der Tarifausschuss der AcU treffen sich bei Bedarf. Der Tarifausschuss diskutierte während der Vergütungsverhandlungen der Caritas jeweils die aktuellen Entwicklungen der Verhandlungen.



Der AVR-Kreis ist die älteste Arbeitsgruppe der AcU und wurde bereits im Jahr 2008 gegründet. Der AVR-Kreis trifft sich jährlich zu vier Sitzungen und diskutiert aktuelle Themen rund um die Verhandlungen in der AK und aus dem Mitgliederkreis der AcU sowie neue Gesetzesinitiativen und aktuelle Fälle in der Rechtsprechung.

Die AG Daten tagt regelmäßig und begleitet die aktuelle Datenerhebung und deren Weiterentwicklung. Die letzte Datenerhebung startete im Juli 2023 mit dem Stichtag 31.12.2022. Die Ergebnisse der Abfrage liefern wichtige Erkenntnisse zur Mächtigkeit der AcU innerhalb der Caritas und gute Argumente für die anstehenden Diskussionen in unserem Netzwerk.

Entwicklung der AcU

Seit ihrer Gründung im Jahr 2001 hat sich die AcU von einem losen Interessensverbund zu einem Dienstgeberverband weiterentwickelt. Auch im Jahr 2023 wurden weitere Entwicklungsschritte vollzogen. Die Mitgliederversammlung am 06.06.2023 verabschiedete eine Satzungsänderung und die Aktualisierung der Wahlordnung für Vorstandswahlen: damit wurden wichtige Stellschrauben für die weitere Entwicklung des Dienstgeberverbandes gestellt. Weitere Entwicklungsschritte der AcU betreffen ihr Wachstum. Die Analyse der jährlichen Datenerhebung der AcU zeigt: Die AcU ist auf einem deutlichen Wachstumskurs. Dazu veröffentlichte die AcU im Januar 2023 die Pressemeldung „AcU gibt Trägern und Einrichtungen eine Stimme und ist weiterhin auf Wachstumskurs“. Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der Beschäftigten bei den Mitgliedern der AcU im Vergleich zum Vorjahr um 5,35% an.



Fotos von oben nach unten:

AcU-Fachtagung zum Thema „Ausbildung – Investition in die Zukunft“
am 23.05.2023 in Köln

Prof. Dr. Michael Isfort,
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (dip)

Susanne Minten, Geschäftsführerin KERN
Katholische Einrichtungen Ruhrgebiet Nord GmbH, Gelsenkirchen,
Vorstandsmitglied der AcU

Theresa Otte, Andreas Franken, Geschäftsführung der AcU

Netzwerke und Kooperationen

Erfolgreiche Netzwerke zeichnen sich durch die Einbindung aller wesentlichen Akteure, klare Gesprächsstrukturen, kontinuierliche Weiterentwicklung und offene Kommunikation aus. Die AcU pflegt ein umfangreiches Netzwerk in Kirche und Caritas. Der Vorstand und die Geschäftsführung führen jährlich zahlreiche Gespräche und tauschen sich mit den Netzwerkpartnern zu allen wichtigen Arbeitsthemen der AcU aus. Dabei ist zu erwähnen, dass die AcU zwei langjährige Kooperationspartner hat: bereits seit 2009 gibt es einen Kooperationsvertrag mit dem Katholischen Krankenhausverband Deutschland e. V. und seit 2012 gibt es einen Kooperationsvertrag mit der DOK Deutsche Ordensobernkongferenz e. V. Es ist ein erklärtes Ziel des Vorstandes, die Netzwerkarbeit der AcU weiter auszubauen. An dieser Stelle danken wir allen unseren Netzwerkpartnern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Geschäftsstelle der AcU

Die Geschäftsstelle der AcU hat ihren Sitz in Bonn und ist eine wichtige Anlaufstelle für alle AcU-Mitglieder. Sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten hier in den Arbeitsfeldern Tarifpolitik, Arbeits- und Tarifrecht, Volks- und Betriebswirtschaft, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und in der Verbandsorganisation. Die AcU bietet ihren Mitgliedern zahlreiche Serviceleistungen an.

Katholische Krankenhäuser und Einrichtungen stehen als freigemeinnützige Träger für soziale Verantwortung und nachhaltiges Wirtschaften. Das macht sie, gepaart mit ihrer Werteorientierung, zu modernen und innovativen Dienstleistern und Arbeitgebern. Mit großem Engagement trägt die AcU dazu bei, dieses zukunfts-gewandte Profil sichtbar zu machen und weiterzuentwickeln. Als Katholischer Krankenhausverband sind wir dankbar für die eng vernetzte und konstruktive Zusammenarbeit mit der AcU. Gemeinsam sind wir stärker!

Bernadette Rummelin, Geschäftsführerin
Katholischer Krankenhausverband Deutschland e. V.

Das Referat Arbeits- und Tarifrecht fasst für die Mitglieder alle wichtigen Themen zur aktuellen Gesetzgebung und zur höchstrichterlichen nationalen und europäischen Rechtsprechung sowie zu Entscheidungen der Kirchengenichte zusammen. Zudem werden hier die Einzelfallanfragen der Mitglieder bearbeitet. Im vergangenen Jahr wurden die erarbeiteten Informationen in dem neuen Dienstleistungsangebot AcU-Intern Sonderausgabe „Arbeitsrecht“ quartalsweise neu präsentiert. Am Ende des Jahres erscheint eine kumulierte Ausgabe. Einmal im Jahr bietet die AcU die Schulung „Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht“ an. Seit vielen Jahren referiert RA Sebastian Witt bei dieser Schulung. Insbesondere erläutert er die praxisrelevanten Entscheidungen des BAG sowie der kirchlichen Arbeitsgerichte und stellt deren Bedeutung für caritative Einrichtungen dar.

Im Referat „Betriebswirtschaft“ wird die Tariflandschaft beobachtet und analysiert. Es werden Berechnungen zu tariflichen Entwicklungen durchgeführt sowie Prognosen, z. B. für das Wirtschaftsjahr 2024, erstellt. Das Referat zeichnet ebenfalls verantwortlich für die bereits erwähnten jährlichen Datenerhebungen der AcU. Ziel der Datenerhebung ist es, eine verlässliche Datenbasis für die tarifpolitische Arbeit des Dienstgeberverbandes AcU zu generieren.

Die Ergebnisse der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der AcU sind unter www.a-cu.de immer aktuell nachzulesen: ob Pressemeldungen, Newsletter, der aktuelle AcU-Jahresbericht oder Veranstaltungsberichte. Exklusiv für Mitglieder werden folgende Formate veröffentlicht: der Informationsdienst AcU-Intern (erscheint ca. 25 x pro Jahr) und das Ad-hoc-Format AcU-Information (erscheint kurzfristig bei aktuellen Themen), zudem gibt es interne Veranstaltungsformate wie die Aktuelle Stunde der AcU und das AcU-Forum. Unsere langjährige Präsenz bei Twitter (jetzt X) verlagern wir mehr und mehr hin zu [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/acu-internal/). Schauen Sie doch einmal vorbei.

Begriffe zur Unternehmensmitbestimmung (UMB): kurz erläutert

Die „echte“ Unternehmensmitbestimmung meint die Vertretung und Beteiligung von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene – regelmäßig im Aufsichtsrat – und gewährt damit Teilhabe an der Beratung und Kontrolle des Vorstands bzw. der Geschäftsführung.

Sie ist von der betrieblichen Mitbestimmung zu unterscheiden. Diese regelt die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in betrieblichen Angelegenheiten, die die folgenden drei Bereiche umfasst: soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten. Die betriebliche Mitbestimmung ist u. a. im Betriebsverfassungsgesetz bzw. der MAVO geregelt und sieht die Wahl eines Betriebsrates bzw. einer Mitarbeitervertretung (MAV) als Repräsentant/in aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, der/die die Mitbestimmungsrechte ausübt.

Die (deutsche) Unternehmensmitbestimmung, die weltweit eine Sonderstellung einnimmt, da keine andere Rechtsordnung eine solch weitgehende Beteiligung der Arbeitnehmer vorsieht, findet im weltlichen Recht ihre Grundlage in drei verschiedenen Gesetzen: dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (inkl. Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz), dem Mitbestimmungsgesetz sowie dem Drittelbeteiligungsgesetz. Sie reicht dort, je nach Branche und Unternehmensgröße, von der (Voll-) Parität zwischen Anteilseignervertretern und Arbeitnehmervertretern, u. U. mit einer Vorsitzenden / einem Vorsitzenden mit doppeltem Stimmrecht, bis zu einer Drittelbeteiligung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat. Teilweise ist vorgesehen, dass auch Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter in das Aufsichtsgremium entsandt werden können.

Kirchenrechtliche Regelung

Die Unternehmensmitbestimmung existiert aber nicht nur im weltlichen Recht. Auch kirchenrechtliche Regelungen sehen bereits eine Unternehmensmitbestimmung vor.

In der Diakonie gibt es seit 2017 eine Empfehlung zur Einführung einer Unternehmensmitbestimmung. Danach sollen Einrichtungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat berücksichtigen. Die Entsendung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter (max. zwei Vertreterinnen / Vertreter bei einem bestehenden Aufsichtsrat mit mehr als acht Personen) erfolgt durch die (Gesamt-) Mitarbeitervertretung. Ende 2023 hat die Synode der EKD eine verpflichtende Unternehmensmitbestimmung in § 6b MVG-EKD eingeführt, die sich an die bisherige Verbandsempfehlung anlehnt. Näheres soll nun durch eine verbindliche verbandliche Regelung vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung bestimmt werden. Dabei ist im MVG-EKD eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31.12.2028 vorgesehen.

In der Caritas wurde mit der letzten MAVO-Novelle 2017 die betriebliche Mitbestimmung – insbesondere die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten – durch die Einführung von Wirtschaftsausschüssen erweitert. Dies sollte auch der Vorbereitung auf eine „echte“ Unternehmensmitbestimmung dienen. Im Bistum Osnabrück wurde weitergehend zunächst als Option und ab dem 01.07.2022 als regelhafte Mitbestimmung eine Beteiligung der Mitarbeitenden in den Aufsichtsräten statt der Einführung von Wirtschaftsausschüssen vorgesehen. Die Novellierung der Grundordnung, die im November 2022 beschlossen wurde und insbesondere die bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst sehen eine weitergehende Befassung mit dem Thema der Unternehmensmitbestimmung vor. Danach wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können.

Daneben wird die Einführung einer Unternehmensmitbestimmung zurzeit im Rahmen der aktuellen MAVO-Novelle diskutiert.

Sonja Dominikowski
Referentin für Arbeits- und Tarifrecht der AcU, Bonn



Werner Hemmes beendet Ende 2024 seine Geschäftsführertätigkeit bei der Barmherzige Brüder Trier gGmbH und geht in Altersteilzeit. Herr Hemmes engagierte sich viele Jahre – als Vertreter der BBT-Gruppe – im Vorstand der AcU und begleitete den Dienstgeberverband durch alle Entwicklungsschritte der vergangenen Jahre hindurch. Im Interview spricht Werner Hemmes über Vergangenes und Zukünftiges.



Werner Hemmes,
Geschäftsführer der
Barmherzige Brüder Trier gGmbH, Koblenz;
Mitglied im Vorstand der AcU;
Mitglied im Tarifausschuss der AcU

Tarifpolitik ist meine Leidenschaft

Interview mit Werner Hemmes

Herr Hemmes, die BBT-Gruppe engagiert sich in der AcU seit 2001, sie ist eines der 13 Gründungsmitglieder. Sie sind bereits seit 2010 Mitglied im Vorstand der AcU. Können Sie sich noch an Ihre Anfänge erinnern? Oh ja, das war für alle AcU-Mitglieder eine Zeit mit großer Aufbruchstimmung. Die caritativen Träger haben sich erstmals zusammengetan, um ihre tarifpolitischen Ziele und unternehmerischen Anliegen gemeinsam zu vertreten. Das war etwas ganz Neues.

Ganz konkret haben wir uns für Änderungen im Arbeits- und Tarifrecht eingesetzt. Das Ziel war, die caritativen Unternehmen so aufzustellen, dass sie wirtschaftlich zukunftsfähig sind. Auslöser waren Ausgründungen in Form von Servicegesellschaften und somit eine einhergehende Tariffucht aus dem Dritten Weg. Dem wollten wir nicht tatenlos zusehen und haben uns in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes auf den Weg gemacht, für die unteren Lohngruppen eigene Vergütungsgruppen zu schaffen, die deren Verbleib im Dritten Weg ermöglichen sollten.

Somit stand die AcU und in der Folge auch die Caritas vor ganz neuen Herausforderungen. Anfangs gab es eine gewisse Distanz, manchmal

wurde die AcU sogar als störende Konkurrenz wahrgenommen. Doch diese Auseinandersetzungen führten auf unserer Seite keinesfalls zu einem Rückzug, sondern beflügelten das Gemeinschaftsgefühl und die Profilschärfung.

Die Geschäftsstelle war damals noch in der Poststraße in Bonn und noch deutlich kleiner als heute. Aber von Beginn an ist sie der Dreh- und Angelpunkt für unsere Themen und unsere Arbeit gewesen. Die professionelle Organisation, die fachlichen Informationen und die kompetente Beratung waren für mich in meiner Vorstandsarbeit wie auch für meine berufliche Tätigkeit immer sehr wertvoll. Gerade in der Anfangszeit der AcU habe ich einen einzigartigen Zusammenhalt und Pioniergeist erlebt, der mich angetrieben hat, mich für die Ziele der AcU und die Mission unserer Träger einzusetzen. Diese Beharrlichkeit hat sich ausgezahlt, denn heute ist die AcU ein kompetenter Partner auf Augenhöhe.

Im Vorstand habe ich regelmäßig aus meiner Arbeit in der Regionalkommission Mitte und später – mit Unterbrechungen – auch aus der Arbeit der Bundeskommission (BK) berichtet. 2015 gründete die AcU ihren Tarifausschuss, indem ich von Anfang an Mitglied und Sprecher war.



Vorstandssitzung des damaligen AcU-Vorstandes am 10. Januar 2019 in Frankfurt.

Sie sprechen von Ihrer Arbeit als gewähltes Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. (AK). Wie würden Sie Ihre Arbeit in der RK Mitte und in der Bundeskommission (BK) im Rückblick beschreiben?

Meine Arbeit in den Kommissionen war herausfordernd und nicht immer leicht, aber zunehmend konstruktiv. Das Ziel der AcU war und ist es nach wie vor, einen eigenen caritas-spezifischen Tarif zu kreieren, der sich zwar an dem TVöD anlehnt, aber eigene Regelungen nach Bedarf zulässt. Die tariflichen Anliegen und Unternehmensinteressen fanden aus unserer Sicht in der damaligen verbandlichen Caritas nicht genügend Berücksichtigung.

Die AcU ist heute eine wichtige Stimme in der AK und gestaltet die Tarifpolitik der Caritas mit. Von Beginn an haben wir die Interessen unserer Mitglieder gebündelt. Über den Leitungsausschuss der BK haben wir von Anfang an unsere Ideen in die Arbeit der BK eingebracht. Das ist uns gut gelungen, z.B. beim Beschluss der BK vom 30.06.2022 zum Ärztetarif und insbesondere zu den kleinen „Fachabteilungen“. Das hat unseren Einrichtungen sehr geholfen. Heute sind viele Vertreterinnen und Vertreter der Mitglieder der AcU gewählte Mitglieder in der Arbeitsrecht-

lichen Kommission: beginnend mit den Regionalkommissionen, über die Bundeskommission bis in den Leitungsausschuss der Dienstgeberseite.

Wie wird es möglich sein, die AVR als attraktiven Tarif zu erhalten und weiterzuentwickeln?

Die Kombination von Bundes- und Regionalkommissionen ist eine einzigartige Struktur in der Tariflandschaft, die uns grundsätzlich viele Möglichkeiten eröffnet. Aus meiner Sicht nutzen wir diese Möglichkeiten jedoch zu wenig. Wir könnten viel flexibler auf regionale Bedarfe und Probleme reagieren, indem wir Tarifierpassungen vornehmen.

Dies gilt umso mehr als die Thematik der nicht ausreichenden Refinanzierung durch das neue Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz (KHVVG) nunmehr auf eine neue Grundlage gestellt wird. Das KHVVG sieht nunmehr für die Zukunft eine vollständige Tarifkostenrefinanzierung ab dem Jahr 2024 (unterjährig) als auch die Anwendung des vollen Orientierungswertes bei der Ermittlung des Basisfallwertes vor, sodass die Schere zwischen Kosten und Erlösen nicht weiter auseinander geht.



Konstituierende Sitzung
des Tarifausschusses der AcU
am 09. Februar 2015.

Die Mitarbeiterseite will oft nur den TVöD 1:1 umsetzen. Dabei haben wir viel innovativere Möglichkeiten, die die Einrichtungen und damit die Arbeitsplätze langfristig sichern können. Ich wünsche mir mehr Mut in den Kommissionen, um spezifische Lösungen im Sinne unserer Einrichtungen in den Vergütungsverhandlungen der Caritas zu finden.

Hat der Dritte Weg aus Ihrer Erfahrung heraus eine Zukunft?

Ich würde mir eine Zukunft für den Dritten Weg und die AVR der Caritas wünschen. Ich weiß jedoch, wie schwer es ist, dies dauerhaft politisch durchzuhalten. Es ist eine Herausforderung, aber ich bin zuversichtlich, dass wir mit Beharrlichkeit und Innovationen die AVR als attraktiven Tarif erhalten und weiterentwickeln können. Es gilt mehr denn je Antworten auf die Megatrends der heutigen Zeit – insbesondere demographischer Wandel, Fachkräftemangel und digitale Transformation – zu finden. Die AK muss es schaffen, über attraktive Entgeltstrukturen bzw. passgenaue Eingruppierungsmerkmale Lösungen für diese Herausforderungen zu finden, hier denke ich insbesondere an Lösungen für Arbeitszeitgestaltungen und neue Berufsbilder, die durch die digitale Transformation entstehen.

Ende des Jahres scheiden Sie aus dem aktiven Dienst aus und gehen in Altersteilzeit. Wenn Sie auf Ihr Engagement bei der AcU zurückblicken, was bleibt im Gedächtnis?

Mir werden viele Dinge im Gedächtnis bleiben. Der persönliche Austausch, die Kontakte und der Raum

zum Vordenken, alles das macht die AcU möglich. Das waren für mich immer sehr wichtige Aspekte in der Verbandsarbeit. Ich habe den Austausch mit den Geschäftsführungskolleginnen und -kollegen in der Mitgliederversammlung, in der Vorstandsarbeit und bei Schulungsveranstaltungen immer sehr geschätzt. Die Informationen aus den Arbeitsgruppen der AcU, hier möchte ich z.B. den AVR-Kreis nennen, habe ich immer als sehr wertvoll empfunden. Als Mitglied der AcU konnte ich mich immer auf dem neuesten Stand halten. Der Wissenszuwachs und der Vorsprung, den ich durch die AcU gewonnen habe, sind klare Vorteile einer Mitgliedschaft. Auch die Personalabteilungen aller Mitglieder profitieren von dem Wissen, das in der Geschäftsstelle erarbeitet und geteilt wird.

Die Vorstandsarbeit in der AcU als auch die Arbeit in den Kommissionen (Bundekommission und Regionalkommission Mitte) haben mir stets viel Freude gemacht. Tarifpolitik ist meine Leidenschaft und somit auch Berufung.

Welche Entwicklungsschritte der AcU würden Sie als Meilensteine auf dem Weg zum heutigen Erscheinungsbild des Dienstgeberverbandes benennen?

Die Entwicklung der AcU ist geprägt von mehreren entscheidenden Meilensteinen, die das heutige Erscheinungsbild des Dienstgeberverbandes maßgeblich geformt haben.

Ein wesentlicher Schritt war die Gründung der Tochtergesellschaft p.i.a (Projektgesellschaft innovatives Arbeiten in caritativen Unternehmen) im Jahr 2003. Die Gründung erfolgte mit dem



Klausurtagung des AcU-Vorstandes am 13. 09. 2013 in Maria Laach.

Ziel, ein auf die Tätigkeiten und das Selbstverständnis der Caritas als Dienstgemeinschaft zugeschnittenes eigenes caritas-spezifisches Entgeltsystem zu erarbeiten.

Die Umwandlung der AcU in einen Dienstgeberverband im Jahr 2016 war ein weiterer sehr wichtiger Meilenstein. Diese Entwicklung ermöglichte es der AcU, ihre Interessen effektiver zu vertreten und ihre Position in der Branche zu stärken. Die mit den Jahren zunehmende Professionalisierung der AcU hat dazu beigetragen, unsere Effizienz zu steigern. Es hat uns auch geholfen, das Vertrauen unserer Mitglieder, unserer Kooperationspartner und unserer Netzwerkkontakte zu gewinnen. Mit der Aufnahme neuer Mitglieder konnten wir unsere Relevanz vergrößern. Die 13 Gründungsmitglieder repräsentierten 2001 etwa 60.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas. Heute hat die AcU 31 Mitglieder und repräsentiert ca. 145.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas. Die Verbesserung unserer Kommunikation hat uns geholfen, unsere Botschaft effektiv zu verbreiten und das Bewusstsein für unsere Arbeit zu erhöhen.

Wir sind nunmehr ein ernstzunehmender Gesprächspartner in unserer Branche. Das war ein teils steiniger Weg, aber es ist eine Freude zu sehen, wie weit wir gekommen sind und wie viel wir erreicht haben. Die AcU ist eine wichtige Stimme in der Tarifpolitik. Ich bin stolz darauf, Teil dieser Reise gewesen zu sein und freue mich darauf, zu sehen, wie sich die AcU in der Zukunft weiterentwickelt.



20 Jahre AcU – Jubiläumsfeier am 01. Juni 2022 in Frankfurt.

... und noch ein persönliches Wort. Mögen Sie uns etwas von Ihren Plänen für die kommende Zeit erzählen? Bislang hatte ich noch keine Gelegenheit, mir über meine Pläne für die kommende Zeit Gedanken zu machen. Durch die anstehende Altersteilzeit habe ich jedoch den großen Vorteil, mich langsam aus dem Berufsleben zu verabschieden und mich auf die Rente vorzubereiten.

Ich freue mich darauf, mehr Sport zu treiben und mehr Zeit für meine Familie und mich zu haben. Ich lasse einfach alles auf mich zukommen, getreu dem Motto: „Alles wird gut.“ Dabei vertraue ich besonders auf Gott – ich bin sicher, er hat schon eine Idee für mich.

Wir danken Herrn Werner Hemmes herzlich für dieses Interview. ■

Im Herbst 2023 startete der Dialogprozess (Prüfauftrag) zum kirchlichen Arbeitsrecht in Berlin. In drei Themenblöcken diskutierten die Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, den Kirchen und ihrer Caritas und Diakonie sowie aus den Gewerkschaften die Themen kirchliches Individualarbeitsrecht, Kollektives Arbeitsrecht – Dritter Weg – sowie Betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung.



Uta Losem,
Kommissariat der Deutschen Bischöfe –
Katholisches Büro Berlin,
Stellvertreterin des Leiters

Es lohnt sich: Das kirchliche Arbeitsrecht

Erläuterungen zum kirchlichen Arbeitsrecht aus Sicht der katholischen Kirche

Seit langem setzen sich die Deutschen Bischöfe, die Mitarbeiter- und die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sowie der Deutsche Caritasverband intensiv mit dem kirchlichen Arbeitsrecht auseinander und prüfen, wo Veränderungs- und Anpassungsprozesse vor dem Hintergrund des staatlichen Arbeitsrechts, der religiösen Dimension kirchlichen Wirkens und auch der katholischen Soziallehre erforderlich sind. In diesem Sinne begleiteten die Beteiligten auch sehr sorgfältig den Dialogprozess zum kirchlichen Arbeitsrecht. Das kirchliche Arbeitsrecht bietet viele Besonderheiten, Vorteile und Chancen, die in diesem Artikel kurz angesprochen werden.

Sendungsauftrag und Selbstbestimmungsrecht

Die Kirche unterhält ihre Einrichtungen nicht um ihrer selbst willen. Sie ist als Institution kein Selbstzweck, sondern ruht auf dem Sendungsauftrag Jesu. Durch diese religiöse Dimension ihres Auftrags und die religiös begründete gemeinnützige Ausrichtung ihres Wirkens unterscheiden sich die kirchlich-caritativen Einrichtungen damit auch von anderen staatlichen, gemeinnützigen und privaten Einrichtungen. So führt auch das Bundesverfassungsgericht aus: „Die religiöse Dimension ist insoweit das bestimmende Ele-

ment der karitativen und diakonischen Tätigkeit, das sie von äußerlich vergleichbaren Tätigkeiten unterscheidet.“ Die verfassungsrechtlichen Gewährleistungen wie wir sie in Deutschland kennen, die korporative Religionsfreiheit und das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, gewähren den Kirchen den Freiheitsraum, den sie benötigen, um eben die religiöse Dimension ihres Sendungsauftrags zu verwirklichen. Die Kirche nimmt ihr Selbstbestimmungsrecht wahr, überprüft ihr Selbstverständnis und passt ihr Arbeitsrecht entsprechend an. Das kirchliche Arbeitsrecht ist dabei in Bewegung.

Individualarbeitsrecht – Besonderheiten der katholischen Regelungen

Beim kirchlichen Individualarbeitsrecht ist im katholischen Bereich mit der jüngsten Änderung der Grundordnung im Jahr 2022 sehr viel passiert. Nur noch bei einem begrenzten Personenkreis wird die Religionszugehörigkeit bei der Einstellung verlangt und bezüglich der sogenannten Loyalitätsobliegenheiten spielt der Kernbereich privater Lebensgestaltung arbeitsrechtlich keine Rolle mehr, Vielfalt im kirchlichen Dienst wird explizit als Bereicherung gewürdigt. Folgende 5 Punkte sind für das neue kirchliche Individualarbeitsrecht wesentlich:

Wenn der Zahn der Zeit am Bau nagt, muss immer wieder nachgebessert, renoviert oder saniert werden. Nach Instandsetzungsarbeiten an der Kapelle des Brüderhauses in Koblenz konnte am 30.04.2024 das Kreuz wieder aufgesetzt werden. Obenauf zeigt jetzt auch wieder der Wetterhahn, woher der Wind weht.

Der bereits 2016 eingeschlagene **institutionenorientierte Ansatz** wurde konsequent weiterentwickelt. Das Ergebnis ist ein Paradigmenwechsel. Nicht mehr der einzelne Mitarbeitende steht mit seiner persönlichen Lebensführung im Fokus bzw. für den Sendungsauftrag ein. Nach dem institutionenorientierten Ansatz wird nun konsequent auf die jeweilige Einrichtung geschaut, die ihren Anteil an der Erfüllung des Sendungsauftrags erfüllen soll. Der Dienstgeber ist daher in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden gefordert, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen.

Der **Kernbereich privater Lebensgestaltung** eines Mitarbeitenden, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, **bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen**.

Explizit wie nie zuvor wird **Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen als Bereicherung** in der neuen Grundordnung anerkannt.

Die **Zugehörigkeit zur katholischen Kirche** ist nur noch bei pastoralen und katechetischen Tätigkeiten relevant und bei Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren.

Nicht eingestellt wird beziehungsweise im bestehenden Dienstverhältnis mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen muss, wer sich **kirchenfeindlich** betätigt. Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen dabei Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder ihre Werteordnung richten.

Auch der Austritt aus der katholischen Kirche ist im Regelfall ein Einstellungshindernis und führt im Beschäftigungsverhältnis im Regelfall weiterhin zur Kündigung. Dabei stellt, so wie es die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfordert, der Austritt keinen absoluten Einstellungs- oder Kündigungsgrund dar. Es gibt auch hier keinen Automatismus, sondern es findet eine Ein-



zelfallprüfung statt, die nun im Lichte der neuen Grundordnung vorgenommen werden muss. Innerkirchlich diskutiert wird weiter – das ist kein Geheimnis – der Umgang mit dem Kirchaustritt, der aus theologischer Sicht aber nicht nur ein Austritt aus der Institution, sondern auch aus der gelebten Gemeinschaft ist. Kirche ist immer auch Gemeinschaft.

Fazit: Das kirchliche Individualarbeitsrecht weicht da vom staatlichen Arbeitsrecht ab, wo es für die religiöse Dimension kirchlichen Wirkens erforderlich ist. Dabei hat es mit dem Wechsel zum institutionenorientierten Ansatz weitreichende Veränderungen im katholischen Individualarbeitsrecht gegeben.



Der Sendungsauftrag Jesu kommt auf vielfältige Weise zum Ausdruck und wird in den caritativen Einrichtungen lebendig weitergetragen.

Der Dritte Weg der katholischen Kirche im Arbeitsrecht

Der Dritte Weg ist angesichts der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes und vor dem Hintergrund seiner verfassungsrechtlichen Gewährleistung ein angemessenes und funktionierendes System zur Regelung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst. Dies schließt natürlich die Arbeit der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite wie auch des kirchlichen Gesetzgebers an einer stetigen Verbesserung seiner Ausgestaltung ausdrücklich ein. Dass dies geschieht, zeigen nicht nur die vergangenen Reformen und kirchlichen Gesetzgebungsverfahren, sondern auch die ständige Arbeit in den Kommissionen des Dritten Wegs. Dabei führt der Dritte Weg für rund 900.000 Beschäftigte im Bereich der katholischen Kirche und ihrer Caritas mit einem vergleichsweise hohen Lohnniveau, einer quasi hundertprozentigen Tarifbindung und durchgängig gewährleisteten betrieblichen Altersversorgung auch zu ausgesprochen guten Ergebnissen, die außerhalb des Dritten Wegs im freigemeinnützigen und privaten Sektor nicht vorzufinden sind.

Wegen des aus dem spezifisch religiösen Sendungsauftrag folgenden Anspruchs einer friedlichen Ergebnisfindung scheidet Streik und Aussperrung als Kampfmaßnahmen im System des Dritten Weges zwar aus. Sie würden nicht etwa nur den kirchlichen Dienst am Nächsten und die Auftragserfüllung in den übrigen Tätigkeitsfeldern suspendieren, sondern auch die am Sendungsauftrag ausgerichtete Gemeinsamkeit von Mitarbeitenden und Dienstgebern gefährden oder auflösen. Streik und Aussperrung fallen aber im Dritten Weg nicht ersatzlos weg. An ihre Stelle tritt im Dritten Weg ein Vermittlungsverfahren mit zwei Vorsitzenden, das im Streitfall ebenfalls zu weiterführenden Ergebnissen führt. So hat der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission am 22. Januar 2024 eine verbindliche Entscheidung zur Gesamtregelung von befristeten Dienstverhältnissen – sachgrundlose Befristungen wie Befristungen mit Sachgrund – im katholischen Bereich getroffen, die zum 01. Juni 2024 in allen (Erz-)Diözesen und im Bereich der Caritas in Kraft tritt. Mit dem Vermittlungs-

spruch ist inhaltlich eine Änderung erreicht worden, über die im staatlichen Recht noch gerungen wird. Die im Dritten Weg erzielten guten Ergebnisse dürfen daher auch im Sinne der Beschäftigten nicht gefährdet werden.

Mitbestimmung im katholischen Arbeitsrecht – Unternehmensmitbestimmung

Das kirchliche Mitbestimmungsrecht ist verfassungsrechtlich gewährleistet und höchstrichterlich bestätigt. Der kirchliche Gesetzgeber nimmt seine Regelungsbefugnis regelmäßig wahr. Dabei entspricht das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht im Wesentlichen dem weltlichen Mitbestimmungsniveau der einzelnen Personalvertretungsgesetze und des Betriebsverfassungsgesetzes. Die maßgebliche Bezugsgröße des kirchlichen Mitbestimmungsrechts war bei seinem Entstehen nicht das Mitbestimmungsrecht der Privatwirtschaft, sondern das Personalvertretungsrecht. Erst der Rückzug der Kommunen aus Teilen des Sozial- und Gesundheitsbereichs ab Mitte der 90er Jahre, der Abschied vom Kostendeckungsprinzip und die mittlerweile vergleichsweise großen Anteile der Privatwirtschaft im Sozial- und Gesundheitswesen mit der Betonung des Wettbewerbsgedankens lassen das Betriebsverfassungsgesetz als Bezugsrahmen stärker ins Blickfeld rücken. Aufgrund dieser sich über Jahrzehnte erstreckenden Entwicklung besteht das katholische Mitarbeitervertretungsrecht daher heute aus spezifisch kirchlichen Elementen, die aus der religiösen Dimension ihres Auftrags folgen, wie aus Elementen des Personalvertretungsrechts und des Betriebsverfassungsgesetzes. Dabei ist das Personalvertretungsrecht ein wenn auch anderes, aber gleichwertiges Mitbestimmungsrecht. Der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen im kirchlichen Bereich liegt bei ca. 90 Prozent, die vielen kleinen und mittleren kirchlichen Einrichtungen eingeschlossen, und damit weit über dem derzeitigen Niveau in nicht-kirchlichen Einrichtungen. Dies auch deshalb, weil der kirchliche Dienstgeber als Ausdruck des gemeinsamen Sendungsauftrags und des Dienstgemeinschaftsgedankens verpflichtet ist, auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Eine Abschaffung des kirchlichen Mitbestimmungsrechts dürfte damit – neben den verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten – auch

eine Schwächung betrieblicher Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen zur Folge haben. Das katholische Mitbestimmungsrecht kennt ferner weitere Besonderheiten wie etwa Arbeitsgemeinschaften auf Bundes- und diözesaner Ebene zur Unterstützung und Förderung der betrieblichen Mitbestimmung in den Einrichtungen oder ein Zustimmungsverweigerungsrecht der Mitarbeitervertretung zur Verhinderung dauerhafter und substituierender Leiharbeit. Derzeit findet mit der anstehenden Novellierung der RahmenMAVO zudem eine weitere Überprüfung des katholischen Mitbestimmungsrechts statt. Dabei ist schon durch die Beteiligung der Mitarbeiter wie der Einrichtungsseite an der Entstehung des Entwurfs eine intensive Befassung mit Anliegen gewährleistet, die an das katholische Mitbestimmungsrecht von innen wie von außen – also auch im Rahmen des Dialogprozesses zum Prüfauftrag – herangetragen wurden und werden. Darüber hinaus steht auch das Thema Unternehmensmitbestimmung auf der Agenda der Arbeitsgruppe.

Insgesamt ist also festzuhalten, dass das kirchliche Arbeitsrecht überhaupt nicht so schlecht abschneidet, wie es manche Diskussionen in Politik und Gesellschaft vermuten lassen. Im Gegenteil: es lohnt sich, das kirchliche Arbeitsrecht im Sinne des kirchlichen Sendungsauftrags gemeinsam weiter zu verfolgen und die religiöse Dimension kirchlichen Wirkens nach außen wie nach innen zu leben.

Katholisches Büro in Berlin

Das Kommissariat der deutschen Bischöfe – Katholisches Büro in Berlin – ist eine Dienststelle der Deutschen Bischofskonferenz und des Verbandes der Diözesen Deutschlands. Es wird im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz in politischen Fragen gegenüber den Organen des Bundes, den gemeinsamen Organen der Länder, den Landesvertretungen beim Bund, den Parteien und den auf Bundesebene agierenden gesellschaftlichen Kräften sowie gegenüber der Europäischen Union und internationalen Stellen tätig.

Weitere Informationen unter:

www.a-cu.de/veroeffentlichungen/praxishilfen



Dr. Matthias Scholz
Vorstandsvorsitzender der AcU

Mit der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) und vergleichbaren Trägern gibt es in Kirche und Caritas für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine attraktive Form der betrieblichen Altersvorsorge, die zur Zeit fast vollständig von den Dienstgebern finanziert wird.

Langfristig solide, kalkulierbar finanziert und beitragsstabil gestalten

AcU fordert weitere wichtige Reformschritte zur betrieblichen Altersvorsorge

Interview mit Dr. Matthias Scholz

Dr. Matthias Scholz, die AcU schaut aus unternehmerischer Sicht auf die betriebliche Altersvorsorge in Kirche und Caritas und die KZVK. Wie schätzen Sie die aktuelle Situation ein?

Die aktuelle Situation stellt sich aus meiner Sicht leider enttäuschend dar. Es gibt eine außerordentlich große Beharrungskraft bei den Entscheidungsträgern, das jetzige System der betrieblichen Altersvorsorge in Kirche und Caritas im Grundsätzlichen unverändert zu lassen. Dies ist erstaunlich, denn bei genauerem Hinsehen sind die Risiken, die auf dem bisherigen System der betrieblichen Altersvorsorge lasten, unverändert.

Wir haben gegenüber den 1980er Jahren, als das System geschaffen wurde, eine höhere Lebenserwartung. Dies bedeutet, dass mehr Menschen länger Rente bekommen. So sehr dies jedem einzelnen zu gönnen ist, ein Altersvorsorgesystem muss auf diese Entwicklung reagieren, damit auch wirklich alle bis zum Schluss ihre Rente bekommen und diejenigen, die das System bezahlen und das sind weit überwiegend die Unternehmen und Organisationen in der Caritas, ihre Zahlungen auch dauerhaft und kalkulierbar leisten können.

Ein weiterer Punkt: Die KZVK legt den größeren Teil der Beiträge, die sie aktuell bekommt, am Kapitalmarkt an. Die Zinsen dieser Kapitalanlagen sind ein wesentlicher Baustein der Finanzierung der Kasse. Auch wenn das Zinsniveau heute höher ist als vor zwei Jahren, langfristig erwartet niemand, dass wir ein Zinsniveau wie in den 1990er Jahren oder zu Beginn der 2000er Jahre bekommen. Dies bedeutet, dass Zinserträge auf lange Sicht nicht die Rolle für die Finanzierung der Renten spielen werden, wie vor zwanzig Jahren gedacht.

Und schließlich, das jetzige System der betrieblichen Altersvorsorge hat sich jahrzehntelang darauf gestützt, dass die Anzahl der Versicherten wächst. Zwar ist in den letzten Jahren der Versichertenbestand weiter angewachsen, in der AcU glauben wir jedoch, dass sich das ändern wird. Schon heute gibt es zahlreiche Insolvenzen z. B. im Krankenhausbereich. Betroffen sind in erster Linie konfessionelle Häuser und angesichts der geplanten Krankenhausreform wird sich dieser Trend weiter verstärken. In der Altenhilfe fehlt es massiv an Personal, so dass einzelne Häuser auf-

gegeben werden müssen. Die Hoffnung, dass der Versichertenbestand in der KZVK weiterwächst erscheint uns zu optimistisch. Daher müssen die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge in Kirche und Caritas dringend grundsätzlich reformiert werden.

Wie kann es bei diesen schwierigen Rahmenbedingungen gelingen, dass die caritativen Unternehmen ihren Mitarbeitenden auch in Zukunft eine attraktive Altersvorsorge anbieten können?

Aus unserer Sicht – und da wissen wir uns mit der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (AK) und mit Vertretern anderer großer Träger und Verbände einig – muss es zwei grundlegende Reformschritte geben: erstens eine Loslösung des kirchlichen Systems vom System des öffentlichen Dienstes und zweitens eine Umstellung der Garantieleistungen der Kasse auf Beitragsgarantien.

Würden Sie die AcU-Forderungen bezüglich der Reformschritte bitte etwas näher ausführen?

Nach wie vor ist das System der betrieblichen Altersvorsorge bei Kirche und Caritas an das System des öffentlichen Dienstes gebunden. Diese Bindung geht bis ins letzte Jahrhundert zurück und wurde unter gänzlich anderen Rahmenbedingungen eingegangen. Damals waren kirchliche und kommunale Dienste in ihren Strukturen und Finanzierungen sehr ähnlich. Dies hat sich in den letzten 30 Jahren deutlich geändert. Im Jahr 2026 wäre die Gelegenheit, sich aus der Bindung an den öffentlichen Dienst zu lösen, denn der entsprechende Tarifvertrag im öffentlichen Dienst läuft aus und muss neu verhandelt werden. Bei den Verhandlungen sitzt die Kirche natürlich nicht mit am Tisch, muss aber, Stand heute, am Ende das Ergebnis übernehmen. Ein Ergebnis, das die Einrichtungen mit weiter steigenden Beiträgen zusätzlich belasten könnte. Bei kommunalen Einrichtungen würden diese zusätzlichen Belastungen von den Kommunen getragen werden. Bei caritativen Einrichtungen geht das nicht. Sie müssen das Geld erwirtschaften. Daher wäre es dringend geboten, das System der betrieblichen Altersvorsorge bei Kirche und Caritas aus dieser Bindung zu lösen, um eine Gestaltungsfreiheit zu bekommen, die es ermöglicht, das System an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen.



Die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge in Kirche und Caritas müssen dringend reformiert werden.

Als AcU schlagen wir vor, das System der betrieblichen Altersvorsorge so zu ändern, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt – je eher, desto besser – für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die eingezahlten Beiträge garantiert werden, nicht jedoch, wie es jetzt ist, die Beiträge plus eine weit über Marktniveau liegende Verzinsung. Das ist kein besonders revolutionärer Vorschlag, sondern damit würde nur das nachvollzogen, was in der betrieblichen Altersvorsorge außerhalb der Kirche schon länger gelebte Praxis ist. Aber dazu scheint bei der Kirche keine Bereitschaft zu bestehen, denn dazu müssten eine Reihe von Entscheidungen getroffen werden, wie z.B. die Lösung vom öffentlichen Dienst.

Ein weiterer Punkt ist uns wichtig: Ja, die KZVK ist, soweit wir das einschätzen können, unter den gegebenen Rahmenbedingungen und mit Sicht auf die nächsten Jahre stabil. Allerdings besteht nach wie vor der Anspruch der vollständigen Kapitaldeckung der finanziellen Verpflichtungen der KZVK, sprich sämtlicher Rentenzahlungen. Die Erfüllung dieser Verpflichtung wird aktuell für die Mitte der 2050er Jahre angepeilt. Das bedeutet, so lange besteht für kirchliche Träger das Risiko, die sogenannte Deckungslücke ausgleichen zu müssen, falls es notwendig werden sollte. Schon dies ist ein Verschieben der Problematik auf nachfolgende Generationen. Daher haben wir kein Verständnis für Überlegungen, die das Schließen der Deckungslücke noch weiter hinauszuschieben.



Das Ziel der anzustrebenden Reformen ist eine gut und stabil ausfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.

Welche Rolle spielt dabei die beim VDD angesiedelten AG „Zukunft der bAV“?

Zwar liegen jetzt, Frühjahr 2024, noch keine Ergebnisse der Arbeitsgruppe des VDD vor, aber alles, was wir aus Gesprächen rund um das Thema hören, deutet darauf hin, dass es keine Reformschritte auf Seiten der Kirche geben wird, allenfalls wird es wahrscheinlich ein paar Reformen auf Seiten der KZVK geben. Die allgemeine Haltung scheint zu sein, alles ist in Ordnung, es gibt kein Problem, die Kasse ist stabil. Diese Sichtweise richtet den Blick wieder auf die KZVK. Die KZVK ist jedoch gar nicht gemeint, wenn wir als AcU von einer Reform der betrieblichen Altersvorsorge reden. Gemeint ist vielmehr die Kirche und ihr folgend auch die Caritas. Schließlich wurde auch die AG „Zukunft der bAV“ und nicht „Zukunft der KZVK“ genannt. Die KZVK hat ihre Hausaufgaben in einem großen Reformprozess in den Jahren 2018-2020 bereits gemacht. Die KZVK ist auch nur ausführendes Organ dessen, was auf kirchlicher Seite als System geschaffen und weiterentwickelt wird. Nun wäre die Kirche dran, das System weiterzuentwickeln, dazu nehme ich jedoch bei den entscheidenden Akteuren keinen Willen wahr.

Noch ein Wort zu den Belastungen für die caritativen Unternehmen. Wie wirken sich die höheren Kosten für die betriebliche Altersvorsorge in der Caritas im Vergleich z.B. zu den kommunalen Anbietern aus?

Kommunale und kirchliche Anbieter haben ein sehr ähnliches System der betrieblichen Altersvorsorge. Das liegt an dem entsprechenden Tarifvertrag, den anzuwenden sich die Kirche ver-

pflichtet hat. Allerdings sind die finanziellen Rahmenbedingungen zwischen kommunalen und kirchlichen Anbietern mittlerweile sehr unterschiedlich. Während zum Beispiel die Kommunen ihren Krankenhäusern Defizite mit jährlich einer Summe von mehr als einer Milliarde Euro ausgleichen, geschieht dies auf kirchlicher Seite nicht. Öffentliche Dienstleistungen sind weiterhin erheblich steuer- und abgabefinanziert, kirchliche Dienste müssen sich dagegen fast ausschließlich in marktähnlichen oder Marktstrukturen behaupten, d.h. sie müssen ihr Geld selbstständig verdienen. Und dies ist nicht nur im Krankenhausbereich so. Auch viele ambulante Dienste, selbst der Rettungsdienst in einigen Bundesländern, müssen sich in marktähnlichen Strukturen behaupten. Dies bedeutet, durch ein nicht zeitgemäßes System der betrieblichen Altersvorsorge werden caritative Anbieter deutlich mehr belastet als kommunale Anbieter. Verstärkt wird diese Entwicklung durch den erklärten politischen Willen, Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitsbereich zu rekommunalisieren, d.h. wieder in kommunale Hand zu übernehmen.

Welche Vorteile bringt eine gut ausfinanzierte und für die Zukunft gesicherte Altersversorgung den Mitarbeitenden und auch den caritativen Unternehmen? Jetzt habe ich viel über Risiken und zusätzliche finanzielle Belastungen für caritative Anbieter gesprochen. Es könnte der Eindruck entstehen, wir wollten das System abschaffen. Dem widerspreche ich ausdrücklich! Wir wollen das System nicht abschaffen, sondern es langfristig solide, kalkulierbar finanziert und beitragsstabil gestalten, mit einem möglichst geringen Risiko für die Träger. Wir sind froh, dass wir eine betriebliche Altersvorsorge haben! Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein wichtiger Baustein, um den Arbeitsplatz Caritas auch und gerade für ältere, erfahrene Fachkräfte attraktiv zu erhalten. Insgesamt sollten aber auch die Mitarbeitenden ein Interesse daran haben, eine gut und stabil ausfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zu haben. Je eher das System voll kapitalgedeckt ist, desto besser für alle Beteiligten. Im jetzigen System ist das, wie gesagt, erst für die Mitte der 2050er Jahre angepeilt. Durch eine grundlegende Systemreform könnte das Ziel einige Jahre früher erreicht sein und dadurch das System insgesamt stabiler werden. ■



AcU-Vorstand für die Legislaturperiode 2024 bis 2027 von links:
Sascha John, Sebastian Spottke, Werner Hemmes, Susanne Minten, Thomas Gäde, Dr. Matthias Scholz, Dr. Ulrich Knopp.
Auf diesem Foto fehlt: Christian Kuhl.

Schlusswort des Vorstandes

Auch in diesem Jahr legen wir Ihnen mit unserem AcU-Jahresbericht 2023 wieder einen ausführlichen Tätigkeitsbericht der AcU vor. Wir blicken zurück auf das vergangene Jahr 2023, werfen aber auch einen Blick in die Zukunft. Unser Anliegen ist es, die Ziele und Herausforderungen des Dienstgeberverbandes AcU klar zu benennen und seine Arbeitsthemen und Diskussionsergebnisse transparent darzustellen. Wir hoffen, dass uns das auch in diesem Jahr wieder gelungen ist.

Die AcU bietet seit über 20 Jahren caritativen Unternehmen in der Caritas eine Plattform, um sich zu vernetzen, tarifpolitische Themen abzustimmen und gemeinsam ihre unternehmerischen Ziele zu verfolgen. Wir sind davon überzeugt, dass Verbände in heutiger Zeit wichtiger denn je sind. Sie nehmen teil am gesellschaftspolitischen Diskurs. Caritative Unternehmen, die sich uns anschließen wollen, sind herzlich willkommen.

Und nun noch ein Wort in eigener Sache: Bei der AcU-Mitgliederversammlung am 30.11.2023 wurden wir als neuer AcU-Vorstand von den AcU-Mitgliedern gewählt. Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Mitgliederversammlung für das von ihnen ausgesprochene Vertrauen und freuen uns auf die Vorstandsarbeit in der Legislaturperiode 2024 bis 2027. An dieser Stelle möchten wir uns offiziell auch noch von Herrn Andreas Barthold, Hauptgeschäftsführer der Alexianer GmbH, verabschieden, der Ende 2023 aus dem Vorstand der AcU ausgeschieden ist. Wir danken Herrn Barthold für seine engagierte Mitarbeit und wünschen ihm persönlich alles Gute.

Die Berichte im aktuellen AcU-Jahresbericht 2023 sollen auch dazu dienen, mit allen unseren Partnerinnen und Partnern in Kirche und Caritas weiterhin im Gespräch und in konstruktiven Auseinandersetzungen zu bleiben. Wir freuen uns auf die Diskussionen der kommenden Monate.

Der Vorstand der AcU

Organisation und Finanzen

Die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) wurde im Jahr 2001 gegründet. 13 Gründungsmitglieder schlossen sich damals in Köln zusammen. Mehr als 20 Jahre und zahlreiche Entwicklungsschritte später zählt der Dienstgeberverband AcU 31 Mitglieder. 31 caritative Unternehmen, die sich miteinander vernetzen, um ihre tarifpolitischen Anliegen und unternehmerischen Interessen gemeinsam zu vertreten und die Weiterentwicklung des Tarif- und Arbeitsrechts der Caritas mitzugestalten. Dabei entwickelte die AcU im Laufe der Jahre eine große Wirkkraft innerhalb der Caritas: 25% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas sind branchenübergreifend und bundesweit in mehr als 900 Betriebsstätten bei Mitgliedern der AcU beschäftigt. Sie arbeiten in Krankenhäusern, in Einrichtungen der stationären und teilstationären Altenhilfe, in Werkstätten der Behindertenhilfe, in medizinischen Versorgungszentren, in ambulanten und stationären Reha-Einrichtungen u. v. m.

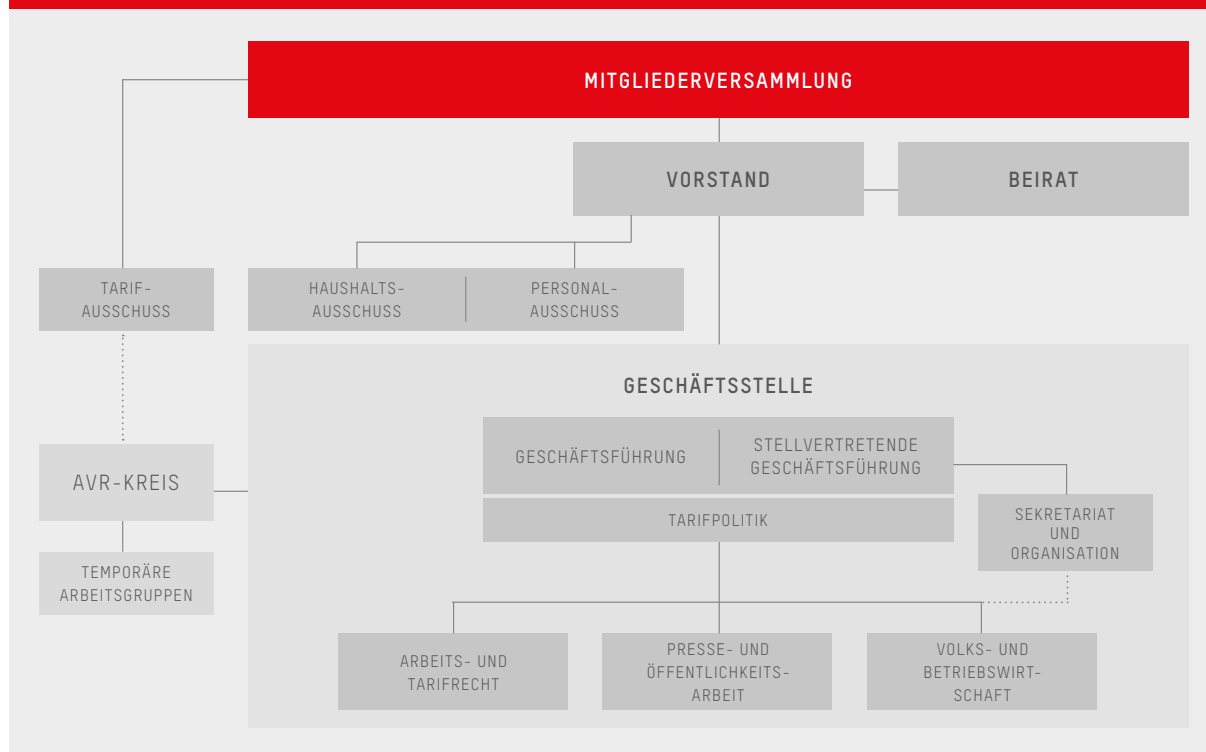
Der Aufbau der AcU und das Zusammenspiel ihrer Organe, Gremien, Ausschüsse und Arbeitsgruppen ist im AcU-Organigramm hier auf der Seite abgebildet. Die Arbeit der AcU wird über Mitgliedsbeiträge finanziert. Der Jahresbeitrag richtet sich nach den Umsatzerlösen des konsolidierten Gesamtabschlusses des einzelnen Mitglieds – bezogen auf den Umsatz des Vorjahres. Der Mindestbeitrag beträgt 2.500 Euro.

Mitglied werden

Die AcU bietet caritativen Unternehmen, die an einer Mitgliedschaft interessiert sind, ein sehr interessantes Angebot: Für Neumitglieder ist das Jahr des Beitritts kostenlos.

Weitere Informationen zur AcU können unter www.a-cu.de nachgelesen oder per Telefon unter 02 28 / 926 166-0 nachgefragt werden.

AcU-Organigramm



Mitgliederliste der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU)

- » Alexianer GmbH
Hauptgeschäftsführung
Alexianerweg 9, 48163 Münster
Tel. 02501/96655-100
hgf.sekretariat@alexianer.de · www.alexianer.de
- » Arme Dienstmägde Jesu Christi e. V.
Katharina-Kasper-Str. 10, 56428 Dernbach
Tel. 02602/6830
provinzialat@dernbacher.de · www.dernbacher.de
- » Barmherzige Brüder
gemeinnützige Träger GmbH
Prüfeninger Straße 21, 93049 Regensburg
Tel. 0941/369-0
traeger-geschaefsfuehrung@
barmherzige-regensburg.de
www.bb-krankenhausverbund.de
- » Barmherzige Brüder Trier gGmbH
Kardinal-Krementsz-Straße 1–5, 56073 Koblenz
Tel. 0261/496-6000
info@bbtgruppe.de · www.bbtgruppe.de
- » Caritas-Sozialverbund gGmbH (csv)
Langer Weg 63, 39112 Magdeburg
Tel. 0391/53242-12
buero.gf@ctm-magdeburg.de
www.ctm-magdeburg.de
- » Caritas Trägergesellschaft
Saarbrücken mbH (cts)
Rhönweg 6, 66113 Saarbrücken
Tel. 0681/58805-0
info@cts-mbh.de · www.cts-mbh.de
- » Caritasverband Schaumberg-Blies e. V.
Hüttenbergstraße 42, 66538 Neunkirchen
Tel. 06821/9209-0
info@caritas-nk.de · www.caritas-nk.de
- » cusanus trägergesellschaft trier mbH (ctt)
Friedrich-Wilhelm-Straße 32, 54290 Trier
Tel. 0651/7167-0
info@ctt-zentrale.de · www.ctt-trier.de
- » Deutscher Orden – Ordenswerke
Klosterweg 1, 83629 Weyarn
Tel. 08020/906-0
ordenswerke@deutscher-orden.de
www.ordenswerke.de
- » Elisabeth Vinzenz Verbund GmbH
Alarichstraße 12–17, 12105 Berlin
Tel. 030/235977800
info@elisabeth-vinzenz.de
www.elisabeth-vinzenz.de
- » Franziskanerbrüder vom Heiligen Kreuz e. V.
Hönninger Straße 2–18, 53547 Hausen/Wied
Tel. 02638/928-0
info@franziskanerbrueder.org
www.franziskanerbrueder.org
- » Gemeinnützige Gesellschaft
der Franziskanerinnen zu Olpe mbH
Maria-Theresia-Straße 42 a, 57462 Olpe
Tel. 02761/9265-0
kontakt@gfo-online.de · www.gfo-online.de
- » Katholische Hospitalvereinigung Thüringen
gGmbH
Haarbergstraße 72, 99097 Erfurt
Tel. 0361/654-1000
sekretariat-gf@kkh-erfurt.de · www.kkh-erfurt.de
- » KERN Katholische Einrichtungen
Ruhrgebiert Nord GmbH
Virchowstraße 122, 45886 Gelsenkirchen
Tel. 0209/172-3101
sek-gf@kern.ruhr · www.kern.ruhr
- » Kliniken Dritter Orden gGmbH
Menzinger Straße 44, 80638 München
Tel. 089/1795-1772
Markus.Morell@dritter-orden.de
www.dritter-orden.de

- » **Klinikum Mutterhaus
der Borromäerinnen gGmbH**
Feldstraße 16, 54290 Trier
Tel. 0651/947-0
till.beier@mutterhaus.de · www.mutterhaus.de

- » **Kongregation der Schwestern des Erlösers
K.d.ö.R.**
Domerschulstraße 1, 97070 Würzburg
Tel. 0931/3514-2120
generalsekretariat@erloeserschwestern.de
www.erloeserschwestern.de

- » **Malteser Deutschland gemeinnützige GmbH**
Erna-Scheffler-Straße 2, 51103 Köln
Tel. 0221/9822-3500
Tarifpolitik.Abtteilung@malteser.org
www.malteser.de

- » **Marienhaus GmbH**
Margaretha-Flesch-Straße 5, 56588 Waldbreitbach
Tel. 02638/925-230
sebastian.spottke@marienhaus.de
www.marienhaus.de

- » **St. Augustinus-Kliniken gGmbH**
Stresemannallee 6, 41460 Neuss
Tel. 02131/529-79992
sek.ggf.sak@ak-neuss.de
www.augustinus-kliniken.de

- » **St. Bonifatius
Hospitalgesellschaft Lingen e. V.**
Wilhelmstraße 13, 49808 Lingen (Ems)
Tel. 0591/910-1220
andre.meyer@hospital-lingen.de
www.bonifatius-hospitalgesellschaft.de

- » **St. Franziskus-Stiftung Münster**
St. Mauritiz-Freiheit 46, 48145 Münster
Tel. 0251/27079-0
info@st-franziskus-stiftung.de
www.st-franziskus-stiftung.de

- » **St. Georg Klinikum Eisenach
gemeinnützige GmbH**
Mühlhäuser Straße 94–95, 99817 Eisenach
Tel. 03691/698-0
info@stgeorgklinikum.de
www.stgeorgklinikum.de

- » **St. Josef Krankenhaus GmbH Moers**
Asberger Straße 4, 47441 Moers
Tel. 02841/107-0
sekretariat.gf@st-josef-moers.de
www.st-josef-moers.de

- » **St. Josefs-Hospital Wiesbaden GmbH**
Beethovenstraße 20, 65189 Wiesbaden
Tel. 0611/177-1114
kkirch@joho.de · www.joho.de

- » **St. Nikolaus-Stiftshospital GmbH**
Ernestus-Platz 1, 56626 Andernach
Tel. 02632/404-0
information@stiftshospital-andernach.de
www.stiftshospital-andernach.de

- » **St. Vinzenz gGmbH, Fulda**
Kanalstraße 22, 36037 Fulda
Tel. 0661/285-116
info@st-vinzenz-fulda.de
www.st-vinzenz-fulda.de

- » **Stiftung der Cellitinnen**
Graseggerstraße 105, 50737 Köln
Tel. 0221/974514-33
info@cellitinnen.de · www.cellitinnen.de

- » **Stiftung Marien-Hospital Euskirchen**
Gottfried-Disse-Straße 40, 53879 Euskirchen
Tel. 02251/90-1161
sekretariat.geschaeftsfuehrer@marien-hospital.com
www.marien-hospital.com

- » **Verbund Katholischer Kliniken
Düsseldorf gGmbH**
Amalienstraße 9, 40472 Düsseldorf
Tel. 0211/9043-601
info@vkkd-kliniken.de · www.vkkd-kliniken.de

Kontakt

- » **Arbeitsgemeinschaft
caritativer Unternehmen (AcU)**
Wittelsbacherring 11, 53115 Bonn
0228/926 166-0
info@a-cu.de
www.a-cu.de
- » **Andreas Franken**
Geschäftsführer der AcU
0228/926 166-0
andreas.franken@a-cu.de
- » **Theresa Otte**
Stellvertretende Geschäftsführerin der AcU
0228/926 166-0
theresa.otte@a-cu.de
- » **Sonja Dominikowski**
Referentin Arbeits- und Tarifrecht
0228/926 166-16
sonja.dominikowski@a-cu.de
- » **Hans-Joachim Kraatz**
Referent Betriebswirtschaft
0228/926 166-26
hans-joachim.kraatz@a-cu.de
- » **Sabine Rung**
Sekretariat und Organisation
0228/926 166-0
sabine.rung@a-cu.de
- » **Reinhard Sentis**
Referent Öffentlichkeitsarbeit und Organisation
0228/926 166-17
reinhard.sentis@a-cu.de



AcU-Geschäftsstelle im Erdgeschoss
am Wittelsbacherring 11 in Bonn.

Impressum

Herausgeber
Arbeitsgemeinschaft
caritativer Unternehmen (AcU)
Wittelsbacherring 11
53115 Bonn
www.a-cu.de

Grafische Gestaltung
www.kippconcept.de

Bildnachweis
AcU (5, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 23, 27)
istockphoto.com:
Kristian Sekulic (Titel / Rückseite)
Katholisches Klinikum Koblenz Montabaur (17)
Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria:
Ansgar Bolle (18)
stock.adobe.com:
roostler (7), Yury Zap (21), SZ-Designs (22)



Arbeitsgemeinschaft
caritativer Unternehmen

