



Lohndumping bei Caritas und Co.



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Inhalt



Lohndumping bei Caritas und Co.

Zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse

3

Beispiel Bistum Berlin

4

Beispiel Region Ost

6

Beispiel Deutscher Orden

7

Offener Brief

8

Markt oder Ethik?

8

Interview mit Professor Hartmut Kreß, Sozialethiker an der Universität Bonn:

Zum Grundrecht auf Streik

10



Streik-Erfahrungen in Baden-Württemberg

Nie wieder Trittbrettfahrer

13

Streik-Erfahrungen in Niedersachsen

Ganz normal exotisch

16

Geht doch:

Tarifvertrag in Oldenburg

17

Schwarzes Schaf verliehen

Schmähpreis für Diakonie

19

Aus Kirche, Diakonie und Caritas

Meldungen

21

Lesens- und empfehlenswert

Buchtipps

25

Tarifverträge, Streikrecht, »Dritter Weg«

Worum geht es genau?

26

Aktion

Der »Dritte Weg« ist ein schwarzes Schaf

27



Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Ellen Paschke, ver.di-Bundesvorstand

Briefe an die Redaktion:

ver.di BuV, Ressort 9, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

e-mail: berno.schuckart-witsch@verdi.de

Redaktionsteam: Uta von Schrenk, Herbert Deppisch, Erich Szepanski,
Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 31. August 2012

Layout: Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-08-0412

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

pünktlich zum Frühjahrbeginn 2012 präsentiert sich das Kircheninfo im veränderten Gewand. Frischer, lesbarer und hoffentlich weiter nützlich für die gemeinsame Arbeit. Die Redaktion freut sich auf Rückmeldungen!

Wir haben uns für jedes Heft ein Schwerpunktthema vorgenommen. Diesmal nehmen wir die katholischen Caritas-Unternehmen unter die Lupe. Siehe da, je näher wir hinschauten, desto deutlicher wurde es: Mitnichten zahlt die Caritas generell nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Nachlesen lohnt sich. Gefreut hat uns in diesem Zusammenhang die klare Positionierung von Mitarbeitervertreter/innen der Caritas aus dem Bistum Augsburg gegen den Mythos vom »Dritten Weg« im kirchlichen Arbeitsrecht. Ein Mythos, der auch von Juristen, Arbeitgebern und leider auch von einigen sogenannten kirchlichen Arbeitnehmervertretern bei einer Anhörung im Bundestag beschworen wurde. Mangels guter Argumente wurde von den anwesenden Herren einmal mehr mit pseudotheologischen Argumenten und der christlichen Nächstenliebe argumentiert. Was hat das mit der Arbeitswirklichkeit in der Diakonie und Caritas zu tun?

Vor diesem Hintergrund danken wir Professor Kreß ausdrücklich, der in diesem Heft grundsätzliche Fragen zu religiösen und arbeitsrechtlichen Konflikten in kirchlichen Einrichtungen beantwortet. Als Sozialethiker legt er Wert auf eine Trennung von arbeitsrechtlichen und religiösen Fragen.

Die Vermengung theologisch-religiöser mit tarif- und arbeitsrechtlichen Themen scheint derzeit das Haupthindernis für einen lösungsorientierten Weg aus der Sackgasse des »Dritten Weges« zu sein. Die kirchlichen Arbeitgeber bemühen sich nach Kräften, letzterem ein Reformmäntelchen umzuhängen. Fakt bleibt aber, der »Dritte Weg« der Kirchen ist vor allem billig und undemokratisch. Das spüren immer mehr arbeitende Menschen in diakonischen und caritativen Einrichtungen. Einzig die hohe Bereitschaft vieler Beschäftigten, bis an die Grenzen ihrer Möglichkeiten helfend und versorgend ihre Arbeit zu erledigen, hindert viele (immer noch) protestierend auf die Straße zu gehen. Allerdings: Die vielen Streiks und Aktionen in diakonischen Einrichtungen der letzten Zeit sind ein Beleg für wachsendes Selbstbewusstsein diakonischer Arbeitnehmer/innen. Wenn das noch zusammenkommt mit Empörung in der Bevölkerung, wie kürzlich in Königswinter, wo Eltern von Kindern einer katholischen Kita sich empört gegen die Kündigung einer Erzieherin

wehrten, nur weil diese es wagte, sich von ihrem Mann zu trennen – nur gut! Die Stadt kündigte übrigens dem katholischen Träger. Ein gutes Beispiel, wie staatliche Stellen mit menschenrechtlichen Verletzungen verfahren können. Schließlich werden im Regelfall fast alle Kosten der Arbeit in diakonisch-caritativen Einrichtungen aus Steuern und Sozialversicherungen getragen.



Caritas-Demonstration in Hamburg, März 2010.

Foto: ver.di

Irgendwann im Spätsommer wird das Bundesarbeitsgericht zum Streikrecht kirchlich Beschäftigter entscheiden. Bis dahin gilt es aktiv zu bleiben. Wie das gehen kann – dazu in diesem Kircheninfo ein Aktionsvorschlag auf Seite 22, kurz Blitz genannt. Und was es mit dem schwarzen Schaf auf der Rückseite auf sich hat, lest Ihr auf der letzten Seite.

Neuigkeiten, Aktionen, Berichte, Materialien findet Ihr unter www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Eure Kircheninfo-Redaktion ■

Zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse



Leiharbeit und Outsourcing sind auch in katholischen Sozial-Betrieben wie Krankenhäusern, Altenstiften oder Behindertenheimen seit über zehn Jahren Gang und Gäbe. Im Folgenden ein Einblick in die Arbeitsrealität in einigen katholischen Bistümern und bundesweiten Einrichtungen

Einführung

Die Caritas ist, bundesweit betrachtet, einer der größten Arbeitgeber im sozialen Bereich. ver.di geht von 450.000 bis über 500.000 Mitarbeiter/innen aus. Genaue Zahlen gibt es nicht, Caritas und Arbeitnehmervertretungen operieren hier mit unterschiedlichen Angaben.

Seit der Jahrtausendwende sind soziale Einrichtungen im katholischen Bereich zunehmend dazu übergegangen, Geschäftsteile ihrer Betriebe in Tochtergesellschaften auszulagern – hierbei handelt es sich vor allem um Küchendienste, Reinigung, Hausmeisterdienste. Diese Servicegesellschaften unterliegen dann nicht mehr den Arbeitsvertraglichen Richtlinien der Caritas (AVR), sondern wenden in der Regel gar keine Tarife oder aber den DGB-Tarif für Zeitarbeit sowie die Tarife der NGG oder IG BAU an. Hierbei wird ordentlich gespart: Alle diese Tarife liegen etwa 20 Prozent unterhalb des kircheninternen Bezahlmodus.

Wie viele Kolleg/innen bundesweit in katholischen Einrichtungen von diesem Outsourcing betroffen sind, kann man nicht sagen, da es keine offizielle Zahlen dazu gibt. Es gibt bislang nur Schätzungen einzelner Diözesan-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen. Gewerkschafter/innen gehen jedoch von einer hohen Dunkelziffer aus: Der Alexianer Orden beispielsweise unterhält bundesweit fünf verschiedene Tochtergesellschaften für seine Krankenhäuser und anderen sozialen Einrichtungen. Diese »Dienstleister« decken

das gesamte Spektrum ab – von Service-, über EDV- bis zu Verwaltungs-Dienstleistungen. Die Mitarbeiter/innen der Gesellschaften werden nicht nach AVR Caritas entlohnt. »Wenn man sich eine solche Geschäftskonstruktion ansieht, dann kann man davon ausgehen, dass Outsourcing bei katholischen Einrichtungen flächendeckend verbreitet ist«, sagt Georg Güttner-Mayer, zuständiger Sekretär für den Kirchenbereich bei ver.di.

Aus ver.di-Sicht versuchen sich die katholischen Einrichtungen via Outsourcing Preisvorteile zu erwirtschaften. »Das ist nichts anderes als Lohndumping«, sagt Georg Güttner-Mayer. Ausgerechnet die Kirche schaffe hier zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse – in Bereichen, in denen ohnehin nicht gut gezahlt werde. »Die Kirche lässt ihr soziales Antlitz fallen und holt die hässliche Fratze der marktwirtschaftlichen Orientierung heraus.«

Uta von Schrenk ■

Beispiel Bistum Berlin

Im finanziell klammen Erzbistum Berlin arbeiten die zwölf katholischen Krankenhäuser inzwischen mit mindestens einer eigenen Leiharbeits- oder Servicefirma, ebenso der größte Träger der Altenhilfe und der Caritasverband des Erzbistums. Eine Entwicklung, die Andreas Jaster, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes aus Berlin, scharf kritisiert. »Das einzige Ziel dieses Geschäftsgebarens ist, die Löhne zu drücken. Man will sich durch diese Ausgliederung von Beschäftigten Wettbewerbsvorteile verschaffen. Für den betroffenen Mitarbeiter bedeutet dies jedoch die Verschlechterung seiner Lebensverhältnisse.«

Was bedeutet das konkret? Das Franziskus Krankenhaus in Berlin Mitte/Tiergarten ist ein eher kleineres Krankenhaus mit rund 300 Mitarbeiter/innen. Es wird von einer Ordensgemeinschaft der Franziskanerinnen seit 1908 geführt. Noch zu Beginn der Jahrtausendwende galten die AVR, die allgemeinen Vertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes, für sämtliche Mitarbeiter/innen. Der Standardtarif der Caritas orientierte sich ursprünglich am BAT, über einen Zeitraum von über 30 Jahren wurde dieser mit einer zeitlichen Verzögerung stets übernommen.

Doch seit 2006 arbeiten im Franziskus Mitarbeiter/innen, vor allem im Empfang, in der Krankenhausküche und im technischen Bereich, die weit unter Tarif entlohnt werden in der trügereigenen Franziskus-Klinik-Service GmbH. »Ich kenne ein paar dieser Arbeitsverträge aus eigener Anschauung: Das ist Ausbeutung. Die Löhne setzt der Geschäftsführer nach eigenem Ermessen fest. Und wer mit dem Stundenlohn von acht Euro brutto in der Küche nicht zufrieden ist, kann nur versuchen, persönlich mit dem Chef mehr auszuhandeln.« So kommt es dazu, dass Mitarbeiter/innen zwar die gleiche Arbeit verrichten, aber unterschiedlich hoch dafür entlohnt werden. Die Regelvergütung nach AVR beträgt je Stunde abhängig von der Betriebszugehörigkeitsdauer 9,43 bis 10,73 Euro für Küchenhilfen.

Ein Umstand, den Mitarbeitervertreter Jaster empörend findet. Doch die Mitarbeitervertretung des Hauses, die MAV, hat rechtlich keine Möglichkeiten, auf die Arbeitsbedingungen in der Franziskus-Klinik-Service GmbH Einfluss zu nehmen. Ein vom Orden gegründeter eingetragener Verein ist Alleingesellschafter dieser Servicegesellschaft, damit ist sie rechtlich unabhängig vom Krankenhausträger, der selbst nach dem kirchlichen Arbeitsrecht des »Dritten Weges« geführt wird. »Nur, wenn mir jemand seinen Arbeits-

vertrag persönlich zeigt, habe ich Einblick, was dort geschieht«, sagt Mitarbeitervertreter Andreas Jaster, »Transparenz ist nicht gewünscht«. Pikant im Falle des Franziskus: Der Geschäftsführer des Krankenhauses ist zugleich Geschäftsführer der Servicegesellschaft. Offensichtlicher kann Outsourcing nicht sein.

In einer größeren kirchlichen Einrichtung in Berlin, dem St. Joseph-Krankenhaus im Bezirk Tempelhof, arbeiten rund 1.200 Beschäftigte. Fast die Hälfte des gesamten Personals, das lässt sich aus den Bilanzen des Trägers ableiten, sind bei der hauseigenen Leiharbeitsfirma Auxilia GmbH und weiteren trügereigenen Servicegesellschaften beschäftigt. Die Auxilia hält das gesamte berufliche Spektrum der Mitarbeiterschaft vor – vom Arzt über die Krankenschwester bis zum Wirtschaftspersonal. »Aus internen Quellen wissen wir, dass die Ärzte bei der Auxilia keine wesentlichen finanziellen Nachteile haben. Bei ihnen scheint es eher um die Einschränkung ihrer Mitbestimmungsrechte zu gehen, die sie als Beschäftigte der Muttergesellschaft hätten«, sagt Mitarbeitervertreter Jaster. Andere Berufsgruppen der Auxilia wurden jahrelang nach dem so genannten Bolero-Tarif der inzwischen juristisch nicht mehr als Gewerkschaft anerkannten Christlichen Gewerkschaft Zeitarbeit (CGZP) entlohnt. Heute wendet die Auxilia den Zeitarbeitstarif des DGB (BZA) an. Dieser liegt in etwa 20 Prozent unterhalb des Tarifniveaus der AVR.

Erzbistumsweit sind rund 2500 Mitarbeiter/innen kirchlicher Einrichtungen in solche Billig-Gesellschaften ausgegliedert. Auch der Caritasverband selbst hat seine Belegschaft zum Teil in eine Servicegesellschaft ausgelagert.

Derzeit läuft eine Umfrage zur Leiharbeit im Erzbistum. Bis zum Sommer sollen die Ergebnisse vorliegen.

Mitarbeitervertreter Andreas Jaster ist überzeugt, dass dieses Outsourcing kirchenrechtlich nicht zulässig ist. »Es setzt die Gremien des »Dritten Weges« unter Druck. Man zeigt uns, dass man andere Mittel hat, Tarife zu gestalten, wenn wir nicht gefügig sind. Das ist eine Art Aussperrung. Man umgeht das eigene System der Arbeitsrechtsetzung auf dem »Dritten Weg«. Dadurch macht man sich unglaublich.«

Bis Ende 2013 sollen alle katholischen Einrichtungen entscheiden, ob sie die Grundordnung für den kirchlichen Dienst anwenden oder wie weltliche Unternehmen handeln wollen – das ist offizielle Verlautbarung der Deutschen Bischofskonferenz.

Der vollständige Text ist zu lesen unter:

www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Uta von Schrenk ■



Demonstration von Caritas-Beschäftigten in Hamburg im März 2010

Foto: ver.di

Lohndumping bei Caritas und Co.

Beispiel Region Ost

In der Region Ost der Caritas zeigen sich die Grenzen des »Dritten Weges«. Die Folge: Die Beschäftigten warten auf die seit 2010 fällige Erhöhung ihrer Gehälter

Wieder einmal warten die Beschäftigten der Caritas im Bereich der Regional-Kommission Ost (RK Ost) auf die seit 2010 längst fällige Erhöhung ihrer Gehälter.

Dies betrifft nicht nur die neuen Bundesländer, sondern auch die Bundesländer Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein. Was ist geschehen?

Zunächst liegen seit Oktober 2010 die Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vor, die es umzusetzen galt. Hatten damals bereits die Arbeitgeber aus der Region Ost vergeblich gegen die Erhöhungen und die Strukturveränderungen hin zum TVÖD gestimmt, unternahmen sie im Jahr 2011 erneut einen Anlauf, die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK-O) zu verändern.

Die Caritasdirektoren beantragten auf der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes – dem ordnungsgebenden Gremium – für die RK Ost die Übertragung sämtlicher Kompetenzen. Bisher ist die Regional-Kommission nur für die Festsetzung der Gehaltshöhe, der Arbeitszeit und der Urlaubsdauer im Rahmen von mittleren Werten und Bandbreiten zuständig. Alles andere, insbesondere die Bestimmungen über den Mantel, fällt in die Zuständigkeit der Bundesebene. Um die Einheitlichkeit des Arbeitsrechtes der Caritas zu gewährleisten, stimmten zwei Drittel der Delegierten im Oktober 2011 gegen diesen Antrag.

Parallel dazu führten die Verhandlungen in der RK Ost, die ab Januar 2011 geführt wurden, zu keinem Ergebnis. Beide Seiten riefen den Vermittlungsausschuss an, der im September 2010 einen Vorschlag unterbrei-

tete. Dieser fand jedoch keine Mehrheit, enthielt er doch bereits Bestandteile, die die Kompetenzen einer Regionalkommission überschritten. Die Mitarbeiterseite rief deshalb erneut die Vermittlung an. Somit kam es erstmals zu einem Zwangsschlichtungsverfahren in einer Regionalkommission. Und wieder kam es gegen die Stimmen der Mitarbeiterseite zu einem Ergebnis, das die bereits bekannten Kompetenzüberschreitungen (z.B. Besitzstandsabschmelzungen, Streckung der Umstellungsgewinne) enthielt.

Bereits zuvor hatte die Mitarbeiterseite der Bundeskommission rechtliche Schritte dagegen angekündigt, die im Januar kurz vor der unveränderlichen Geltung des Vermittlungsspruches wegen der Verletzung der eigenen Rechte auch eingeleitet wurden. Ein letzter Versuch, diese Bestandteile aus dem Spruch zu entfernen, war an den Dienstgebern in der RK Ost gescheitert.

Nun liegt der umstrittene Vermittlungsspruch bei den sechs (Erz-) Bistümern zur Inkraftsetzung; und auch diese tun sich schwer damit. In der Region bricht derweilen Chaos aus: Einige Arbeitgeber zahlen bereits nach Gutsherrenart die für Januar 2012 vorgesehenen Erhöhungen, ein Krankenhaus in Thüringen stellt mit Erfolg einen Erhöhungsantrag, andere denken darüber nach. In Sachsen nötigt ein Dienstgeber seinen Mitarbeitern einzelvertragliche Absenkungen ab, in Berlin vereinbaren Arbeitgeber, auf keinen Fall Vorleistungen zu erbringen.

Somit zeigen sich in der Region Ost der Caritas die Grenzen des »Dritten Weges«, und es bleibt die abschließende Frage, wie lange dies noch gut geht. Und Monat für Monat verlieren die Mitarbeiter /innen Millionen an Gehalt. Wie lange noch?

Andreas Jaster ■

Beispiel Deutscher Orden

Bundesweit unterhält der Deutsche Orden (DO), ein katholischer Ritterorden, der seine Wurzeln bis in die Kreuzritterzeit zurückführt, nach eigenen Angaben über 70 Einrichtungen mit etwa 2500 Mitarbeiter/innen in der Altenpflege, Sucht- und Behindertenhilfe.

Die Geschäftspraktiken des Sozialkonzerns sind mittlerweile selbst innerhalb der katholischen Kirche umstritten. Zwar hat der Orden sich bereits 1998 zur Grundordnung für den kirchlichen Dienst bekannt und per Dekret zugesichert, das kirchliche Tarifrecht anzuwenden, dennoch schließt er einen nicht unerheblichen Teil seiner Belegschaft davon aus. Als der Orden die Vollmitgliedschaft im Deutschen Caritasverband (DCV) zum 1.1.2012 beantragte, gab die Caritas dem Anliegen zwar statt, machte jedoch zugleich das jahrelange Unterlaufen der kirchenüblichen Tarife durch den Orden öffentlich. Laut Presseerklärung des DCV entlohnt der Sozialkonzern rund zehn Prozent seiner Mitarbeiter/innen unterhalb des Tarifes der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) »Dem DCV ist bekannt, dass zum jetzigen Zeitpunkt 90 Prozent der Mitarbeitenden des DO nach AVR vergütet werden«, heißt es dazu in der Presseerklärung des DCV.

Gegen dieses Lohndumping hatte im vergangenen Jahr eine Mitarbeitervertretung (MAV) in Freiburg vor dem kirchlichen Arbeitsgericht erfolgreich geklagt. In dem konkreten Fall ging es um die Entlohnung von Mitarbeiter/innen in dem Altenpflegeheim Katharinenstift Freiburg. Das Gericht verpflichtete den Deutschen Orden, seine Beschäftigten ordnungsgemäß entsprechend den AVR-Eingruppierungsregelungen zu entlohnen. Dem kam der Orden nicht nach. Daraufhin wurde vom Gericht ein Bußgeld von 2.500 Euro festgesetzt. Der Orden zahlte letztlich – und weicht bis heute nicht von seinen Lohnpraktiken ab.

Der Deutsche Caritasverband hat dem Deutschen Orden eine Übergangsfrist von fünf Jahren eingeräumt, innerhalb derer er seine Mitarbeiter/innen auf den kirchlichen Tarif hochstufen muss. »Es ist etwas seltsam, was da abgeht«, sagt Peter Weidenbach, ehemaliges Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas, »selbst in Kirchenkreisen führt die Sonderbehandlung des Deutschen Ordens inzwischen zu Unmut.«

Wegen dieser ungewöhnlichen Vereinbarung zwischen dem DCV und dem DO hat die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Deutschen Caritasverbandes bereits am 1. Januar 2012 beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Freiburg Klage gegen den Deutschen Caritasverband eingereicht. »Wir sehen

unsere Rechte verletzt, da für Ausnahmen von den AVR ausschließlich die AK zuständig ist«, sagt Thomas Schwendele, Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes und Pressesprecher der Mitarbeiterseite. In einem Offenen Brief an den Prior des Deutschen Ordens, Pater Norbert Thüx, formuliert die Mitarbeiterseite ihr »Befremden« hinsichtlich der Sonderbehandlung des DO und mahnt den Orden, die AVR einzuhalten. Die Kritik im Wortlaut:

1. Abweichungen von den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) sind nur durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) bzw. einer ihrer Unterkommissionen möglich.
2. Den Deutschen Orden für fünf Jahre trotz Mitgliedschaft im DCV von der vollständigen Anwendung der AVR freizustellen, steht dem Vorstand des DCV arbeitsrechtlich nicht zu.
3. Wir erwarten, dass in den Einrichtungen des Deutschen Ordens ab dem 01.01.2012 die AVR vollumfänglich angewandt werden.
4. Dort, wo dies aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich ist, haben die Einrichtungen das Recht, einen Antrag gemäß § 11 AK-Ordnung an die zuständige Regionalkommission der AK zu stellen.

Erst im vergangenen Jahr hatte die Deutsche Bischofskonferenz beschlossen, dass bis 2013 alle katholischen Einrichtungen die Grundordnung für den kirchlichen Dienst anerkennen müssen, ansonsten unterstünden sie nicht mehr dem Schutz des Artikel 140 Grundgesetz. Weidenbach kann nicht verstehen, warum dem Deutschen Orden – entgegen sämtlicher Vereinbarungen und Selbstverpflichtungen – noch einmal fünf Jahre Dispens eingeräumt wurden, immerhin hatte er sich bereits vor dreizehn Jahren zur AVR bekannt. »Die Diakonie sondert seit Magdeburg die schwarzen Schafe unter ihren Arbeitgebern aus – wieso kommt es da nicht endlich auch bei den katholischen Einrichtungen zum Schwur?«, fragt Weidenbach.

Uta von Schrenk ■

Offener Brief

In einem offenen Brief an den ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske prangern die Mitarbeitervertreter/innen der Caritas in der Diözese Augsburg die Umsetzung des kirchlichen Arbeitsrechtes an

Zum Verständnis: Es wird immer wieder geschrieben und in Diskussionen behauptet, in der Caritas findet die Vergütung weit überwiegend auf der Grundlage des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVÖD) statt. Bisher gibt es hierzu allerdings keine nachprüfbaren Zahlen. Skepsis ist geboten, wenn man die immer öfter eintreffenden Meldungen aus dem Caritas-Bereich zum Outsourcing zur Kenntnis nimmt.

Unabhängig davon teilen wir die dem ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske zugegangene Auffassung von 107 Mitarbeitervertreter/innen aus der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen der Caritas in der Diözese Augsburg:

- Die Parteien des »Dritten Weges« sind die Nutznießer der Tarifarbeit des »Zweiten Weges«
- Die Gewichte im »Dritten Weg« sind ungleich verteilt
- Die Spielregeln für die Arbeit in den paritätisch besetzten Kommissionen können und werden unparitätisch verändert
- Gewerkschaften mit allen dazugehörigen Rechten und Möglichkeiten sind im kirchlichen Bereich unabdingbar
- Die Kirchen als Arbeitgeber dürfen auf dem Arbeitsmarkt nicht besser gestellt sein als andere Arbeitgeber im »Zweiten Weg«
- Eine 80-prozentige MAV-Deckung bedeutet nicht, dass auch in allen diesen Einrichtungen die MAVO in toto umgesetzt/angewandt wird (Hinweis der Redaktion: immer wieder wird der »Dritte Weg« gerechtfertigt mit dem Hinweis, in der Caritas und Diakonie sei der Anteil der Interessenvertretungen sehr hoch im Vergleich zur Wirtschaft)

Kommentar

Markt oder Ethik?

Das Outsourcing bei der Caritas wird sich fortsetzen, es sei denn, die Branche einigt sich auf ein allgemein akzeptiertes Tarifniveau.

Die Erkenntnis wird dem ehemaligen Reichskanzler Otto von Bismarck zugeschrieben – dass nämlich nirgends so viel gelogen würde wie vor Wahlen, auf Beerdigungen und nach der Jagd. Hätte der »Eiserne Kanzler« das Arbeitsrecht kirchlicher Wohlfahrtsunternehmen gekannt, dann hätte er möglicherweise noch den gedanklichen Sprung vom Jägerlatein zur Sprache Caesars gewagt, die ja auch heute noch die Amtssprache der weltweit größten christlichen Kirche ist.

Die Verfechter des »Dritten Weges« bedienen sich über alle konfessionellen Grenzen hinweg einer gleichlautenden Argumentation, um den »Dritten Weg« zu rechtfertigen. Der Präsident des Diakonischen Werkes Bayern, Michael Bammessel, verbreitete kürzlich in einem Artikel, der »Dritte Weg« sei »die angemessene, modernste und bislang auch beste Form, um in Kirche und Diakonie über die Fragen des Arbeitsrechts und der Tarife zu entscheiden. Er

entspricht unserer Selbstwahrnehmung und unserem Selbstverständnis.« Und im gleichen Artikel wird behauptet: »Was die Gewerkschaft ver.di mit anderen Sozialverbänden ausgehandelt hat, ist in der Summe keineswegs attraktiver als die ‚Arbeitsvertragsrichtlinien‘ (AVR) der Diakonie Bayern. ... Diese Richtlinien sind für Mitglieder der Diakonie in Bayern laut Satzung im Übrigen verpflichtend. Diese hohe Tarifbindung in Bayern ist Gold wert.« Stimmen diese Argumente?

1. Mythos: attraktive Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Über die Attraktivität der Vergütungen der Diakonie brauchen wir nicht mehr zu diskutieren. Es gibt genug Tarifvergleiche, die belegen, dass Bammessels Ausführungen hierzu dem Genre »Jägerlatein« zugeordnet werden können. Bei der Caritas wurde nach langer Verzögerung weitgehend der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes übernommen (siehe Kircheninfo Nr. 16/2011: »Erstes Etappenziel erreicht«), im Osten fehlt diese Übernahme – und wann der aktuelle Tarifabschluss des

öffentlichen Dienstes nachvollzogen wird, steht ohnehin in den Sternen.

Private Anbieter und Diakonie legen nämlich in trauter Gemeinsamkeit Mindestlöhne fest, die als Grundlage für die Refinanzierung dienen – da die Refinanzierung der Pflegeeinrichtungen in erster Linie über die Feststellung von Marktpreisen zu bestimmen ist. Marktpreise sind aber die Preise der günstigsten Anbieter. Diese niedrigen Löhne setzen dann tariffreue Anbieter unter Druck. Sie geraten in einen Finanzierungsspagat zwischen angemessenen Löhnen einerseits und der marktgerechten Refinanzierung andererseits. Wer seinen Beschäftigten dann mehr zahlt, zahlt drauf. Da ist es kein Wunder, dass sich Arbeitgeber bei der Caritas weigern, die Übernahme des TVöD zu vollziehen (wie in der Regionalkommission Ost) oder dass (wie im »Armenhaus Baden Württemberg«) die unteren Lohngruppen als »Gegen-geschäft« noch abgesenkt werden. Kann man aber von ethischen Löhnen sprechen, wenn man gerade die Löhne von Geringverdienern noch weiter kürzt? Mit solchen Blockadehaltungen folgt die Caritas dem unruhlichen Beispiel der Diakonie – auch materiell.

2. Mythos: hohe Tarifbindung

Tatsächlich werden die Kosten in den Einrichtungen durch Arbeitsverdichtung, Ausgliederungen und eigene Leiharbeitsfirmen oft weiter reduziert, um »marktgerechte Preise« anbieten zu können.

Der Deutsche Caritasverband zählt übrigens in seinem Ausschusspapier vom 16. März 2012 rund 24.000 Dienste und Einrichtungen, die von etwa 9.300 Rechtsträgern betrieben werden. Die BAG-MAV spricht in einem Positionspapier von 6.000 MAVen in Einrichtungen der Katholischen Kirche und ihrer Caritas.

Woher kommen da die nach kirchlicher Rechnung 80 Prozent MAVen?

Es gibt keine empirischen Daten, in welchem Umfang Ausgliederung und Ähnliches auch bei der Caritas erfolgt – aber die bekannten Angaben sind erschreckend und die Tendenz ist eindeutig (siehe den Artikel zur Caritas Berlin, Seite 5). Kann man aber noch von »hoher Tarifbindung« reden, wenn immer mehr Beschäftigte ausgegliedert werden?

Wo bleibt der ethische Anspruch, wenn trotz der (z.B. im Osten) unterlassenen Lohnanpassung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und der damit erzielten niedrigen Löhne weiterhin und zunehmend ausgegliedert wird? Wo bleibt der An-



Demonstration öffentlicher Dienst in Kiel

Foto: ver.di

spruch, wenn der Bischof von Dresden keine Regelung schafft, die den Einsatz von Leiharbeit verhindert?

Wird die Ethik dem Markt geopfert?

Wäre es nicht sinnvoller, dem eigenen ethischen Anspruch zum Durchbruch zu verhelfen? Unser Staat kennt dazu zwei Möglichkeiten – staatlich festgesetzte Mindestlöhne oder einen allgemein verbindlichen (Branchen-) Tarifvertrag. So wie die Bischöfe heute schon die Anwendung der AVR Caritas vorschreiben können, so können sie auch den Beitritt zu einem – neu zu gründenden kirchlichen – Arbeitgeberverband oder die Anwendung eines Branchentarifvertrages kirchengesetzlich vorschreiben. Der Wechsel ins Tarifsysteem bedeutet keinen Ausstieg aus der Flächenwirkung.

Damit wäre eine gemeinsame Refinanzierungsbasis geschaffen – auf angemessen hohem Niveau. Und das kirchliche Rubrum, das, was »kirchliche Sozialarbeit« ausmacht, könnte wieder einziehen, auch in die Einrichtungen der Caritas.

Erich Sczepanski ■



November 2011: Über 1.500 Beschäftigte demonstrieren gegen die Arbeitsbedingungen bei der Diakonie Magdeburg. Foto: Christian Jungeblodt

Interview mit Professor Hartmut Kreß, Sozialethiker, Universität Bonn:

Zum Grundrecht auf Streik

Kirchen-Info: Anfang November hat die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland ein neues Kirchengesetz zum Arbeitsrecht beschlossen. Danach ist das Streiken in Einrichtungen des Diakonischen Werkes verboten. Stellt sich die Kirche nicht damit über das Grundrecht auf Streik?



Professor Hartmut Kreß

Foto: privat

Hartmut Kreß: Die Evangelische Kirche in Deutschland sagt, dass sie als Kirche das korporative Grundrecht auf Religionsfreiheit in Anspruch nimmt. Das Grundgesetz verbürge die Religionsfreiheit. Dies komme den Kirchen als Institutionen, als Korporationen zugute. Hierauf beruhe auch das korporative Selbstbestimmungsrecht der

Kirchen – und damit die Möglichkeit, Streiks zu verbieten. Im Gegenzug möchte ich betonen: Die Grundlage für ein Streikrecht ist das individuelle Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit. Das ergibt sich aus dem Grundgesetz in Artikel 9 Absatz 3. Ich halte es für fragwürdig, wenn Kirchen ihre korporative Religionsfreiheit gegen individuelle Grundrechte von Arbeitnehmern ausspielen.

Woraus leitet die Kirche ihr Recht ab, sich über die Grundrechte zu stellen?

Hartmut Kreß: Die Kirchen heben hervor, dass die Religionsfreiheit besonders hochrangig ist. Das trifft eigentlich auch zu. Nur muss man sehen: Im Kern ist die Religionsfreiheit ein Grundrecht der einzelnen Menschen selbst. Die korporative Religionsfreiheit bzw. das korporative Selbstbestimmungsrecht der Kirchen als Organisationen haben ihre Wurzel in den individuellen Rechten der einzelnen Menschen. Daher sollten die Kirchen es genau prüfen, in welchem Umfang sie sich auf ihr Recht als Korporation berufen. Hier gibt es Grenzen. Die persönlichen Grundrechte von Arbeitnehmern sollten unangetastet bleiben.

Die evangelische Kirche beruft sich auf die »Dienstgemeinschaft«, um ihr spezielles Arbeitsrecht zu begründen. Was ist hiermit gemeint?

Hartmut Kreß: Kirchliche Einrichtungen stellen eine Dienstgemeinschaft dar – so lautet die Aussage der evangelischen und der katholischen Kirche. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden: Die Menschen, die in der Diakonie oder in anderen kirchlichen Organisationen tätig sind, arbeiten aufgrund einer gemeinsamen Überzeugung. Ihre Gemeinschaft und ihre Arbeit gründen auf dem christlichen Glauben.

Warum ist dieser Begriff problematisch?

Hartmut Kreß: Man kann den Einwand erheben: Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist historisch belastet. Er stammt aus dem staatlichen Arbeitsrecht der 1930er Jahre. Eigentlich ist »Dienstgemeinschaft« gar kein theologischer Begriff. Wichtiger sind aber aktuelle Punkte, darunter folgender: Heute arbeiten in der Diakonie Menschen – zum Beispiel auch Muslime –, die der Kirche gar nicht angehören. Die Kirchen sind übrigens gut beraten, wenn sie andersgläubige, nichtchristliche oder konfessionslose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Das ist heute unerlässlich; und es ist ein Zeichen von Toleranz. Aber man kann dann nicht mehr im engen Sinn von einer Dienstgemeinschaft als einer Glaubensgemeinschaft sprechen.

Die Diakonie ist einer der größten Arbeitgeber Deutschlands im sozialen Bereich, man geht von einer halben Millionen MitarbeiterInnen aus. Kann ein so riesiger Betrieb überhaupt als »Dienstgemeinschaft« funktionieren?

Hartmut Kreß: Sie sprechen einen Punkt an, den ich immer wieder nenne. In der Soziologie ist »Gemeinschaft« ein Begriff, der das Zusammenleben von Menschen in Kleingruppen umschreibt. Es geht um das Leben im Nahbereich, zum Beispiel in der Familie oder in der Kirchengemeinde, das heißt im überschaubaren kleineren Rahmen, in innerer Übereinstimmung und Homogenität. Im Sozial- oder Gesundheitswesen werden die Dienstleistungen jedoch durch Großorganisationen erbracht, durch große und mächtige Verbände. Zu ihnen gehört die Diakonie. In solchen Organisationen entstehen nach innen und nach außen Konflikte. Solche Konflikte sollten beim Namen genannt und offen ausgetragen werden. Sie sollten nicht überdeckt werden, indem von einer Gemeinschaft gesprochen wird, in der Liebe, Übereinstimmung, Konsens, Versöhnung herrschen – so wichtig diese Leitbilder sind.

Arbeiten im Konsens, in Friede und Liebe – wie passt dazu das Unterlaufen des kircheneigenen Tarifniveaus für die MitarbeiterInnen – sei es

durch Lohndumping in Tochtergesellschaften oder Nicht-Umsetzen der AVR?

Hartmut Kreß: Sie haben mir die Antwort schon in den Mund gelegt. Mit den Idealen der kirchlichen Gemeinschaft ist es natürlich nicht zu vereinbaren, dass humane oder soziale Standards unterlaufen werden. Das ist übrigens auch nicht mit den allgemeinen Rechtsnormen zu vereinbaren. Allerdings ist zu sagen: Die evangelische Kirche hat jetzt viele Missstände zugegeben. Sie hat versprochen, Abhilfe zu schaffen.

Grundsätzlich werden Streiks von den Kirchen akzeptiert, um »berechtigte Forderungen« durchzusetzen. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund das Streikverbot im eigenen Haus?

Hartmut Kreß: Das ist eine Frage der Glaubwürdigkeit. Anders ausgedrückt: Hier stellt sich das Problem der Doppelmoral. Die Kirchen sagen, dass Streiks in Staat und Gesellschaft grundsätzlich vertretbar sind. Dann können sie sich hiervon aber nicht selbst ausnehmen. Dabei ist vorauszusetzen, dass ein Arbeitsstreik in geregelten Bahnen sowie rechtlich korrekt abläuft. Konkret muss zum Beispiel die Versorgung von Patienten oder von Pflegebedürftigen gesichert bleiben.

Der Verband der diakonischen Dienstgeber steht auf dem Standpunkt: »Gott kann man nicht bestreiken.« Wie beurteilen Sie diese Haltung?

Hartmut Kreß: Dieser Satz ist unhaltbar. Religiöse oder theologische Aussagen über das Verhältnis von



Teilnehmer Demonstration Magdeburg November 2011

Foto: Christian Jungeblodt

Gott und Mensch sind das eine. Arbeitsrechtliche Konflikte sind etwas ganz anderes. Außerdem ist die Kirche nicht mit Gott identisch.

In der katholischen Kirche reichen die Einschnitte in die persönlichen Grundrechte ihrer Arbeitnehmer/innen sogar in den privaten Bereich: Eine zweite Ehe, die Homo-Ehe, künstliche Befruchtung, Abtreibung, Kirchenaustritt oder -übertritt – all das ist tabu. Dabei ist all dies von unserem modernen Staat gesetzlich abgesegnet. Etabliert die katholische Kirche hier einen Staat im Staate?

Hartmut Kreß: Diese Frage führt über das Thema »Streikrecht« hinaus. Das Arbeitsrecht der römisch-katholischen Kirche greift in die Privatsphäre der Menschen ein. Zum Beispiel ist in katholisch getragenen Einrichtungen für Arbeitnehmer eine Wiederverheiratung oder eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft untersagt. Die korporative Selbstbestimmung der katholischen Amtskirche schlägt hier in eine moralische Fremdbestimmung über ihre Arbeitnehmer um. Viele Katholikinnen und Katholiken können und wollen sich die Moral der katholischen Amtskirche persönlich nicht mehr zu eigen machen. Der Staat hat die Aufgabe, die persönlichen Grundrechte und die Freiheitsrechte aller seiner Bürger zu schützen. Davon sollten auch die Arbeitnehmer profitieren, die in katholisch getragenen Einrichtungen tätig sind.

Wie ist der Sonderweg der christlichen Kirchen im Arbeitsrecht vor dem Hintergrund zu betrachten,

dass sich auch andere Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften in Deutschland zunehmend etablieren?

Hartmut Kreß: Das Grundgesetz hat eine Regelung übernommen, die schon in der Weimarer Reichsverfassung von 1919 stand. Christliche Kirchen, weitere Religionen und nichtreligiöse Weltanschauungsgemeinschaften sind einander prinzipiell gleichgestellt. Nun erleben wir heute eine religiöse Pluralisierung, die man sich früher so nicht vorstellen konnte. Zum Beispiel sind islamische Organisationen entstanden. Im Arbeitsrecht sollte es aber keine weiteren Zersplitterungen und religiösen Sonderwege oder »Staaten im Staat« geben. Hierzu besteht rechtspolitisch Diskussionsbedarf. Wichtig ist, dass der Staat für alle Arbeitnehmer Rechtsklarheit und Rechtssicherheit garantiert.

Wie kann die Justiz aus Ihrer Sicht das Recht der Kirche auf Selbstbestimmung mit dem Grundrecht des Einzelnen auf Arbeitskampf in Einklang bringen?

Hartmut Kreß: Aus meiner Sicht ist dies eigentlich eine politische Frage, eine Frage für das Parlament. Wenn es aber nun darauf hinausläuft, dass die Gerichte entscheiden müssen: Gerichte werden sorgsam abwägen müssen. Das Recht auf Koalitionsfreiheit und auf Streik ist im Kern ein individuelles Grundrecht. Man kann es den Arbeitnehmern in den Kirchen nicht vorenthalten.

Fragen: Uta von Schrenk ■



Beschäftigte der Diakonischen Einrichtungen setzen sich bundesweit für Tarifverträge und das Streikrecht ein – auf dem Foto anlässlich des 150-jährigen Jubiläums der Stadtmission Heidelberg. Foto: ver.di

Nie wieder Trittbrettfahrer

Kolleg/innen diakonischer Einrichtungen in Baden-Württemberg beteiligten sich an den Warnstreiks im öffentlichen Dienst



Frank Bsirske und Beschäftigte der Diakonie auf der Streik-Kundgebung am 26. März 2012 in Stuttgart

Foto: ver.di

Es ist sieben Uhr morgens und saukalt in Esslingen. Im Hof des Theodor-Rothschild-Hauses steht ein Campingtisch mit Kaffeekannen und Becher. Auf dem Dach wehen die ver.di-Fahne und die Fahne der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV)-Württemberg. An den Eingängen der Einrichtung leuchten rote Plakate: Warnstreik! Dieser Betrieb wird bestreikt! Noch sind es die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die etwas einsam um den Kaffeetisch herumstehen.

Spannung ist zu spüren. Kommen die Kolleginnen und Kollegen? Schaffen wir eine Beteiligung, die den Namen Streik verdient? Ist sieben Uhr für Pädagogen nicht zu früh? Aber die Sorge ist unbegründet, um 7.45 Uhr müssen Tassen gespült und nochmals Kaffee gekocht werden, weil die mehr als sechzig Beschäftigten der Stiftung Jugendhilfe:aktiv an diesem

kalten Morgen den Kaffee nicht nur zum Wachwerden brauchen, sondern auch zum Händewärmen.

Den Rest Müdigkeit vertreibt das Megaphon und der Lärm der Trillerpfeifen, eine Auftakt-»Kundgebung« zum Streik auf dem Gelände einer diakonischen Einrichtung hat es auch noch nicht so oft gegeben. Heidi Pfeiffer, Gewerkschaftssekretärin, und Wolfgang Lindenmaier, Vorsitzender der Gesamt-Mitarbeitervertretung (MAV), sprechen zu den Beschäftigten. Heidi Pfeiffer macht noch einmal klar, um was es geht: »*Wir streiken heute für eine angemessene Bezahlung, für Respekt und Anerkennung der Berufe des öffentlichen Dienstes, wir brauchen mindestens 200 Euro und 6,5 Prozent mehr Lohn!*« Unter dem Beifall der Beschäftigten berichtet sie, dass es gelungen ist, mit dem Vorstand der Einrichtung eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. In dieser Notdienstvereinbarung ist geregelt,

dass die Wohngruppen so zu besetzen sind, dass die Aufsichtspflicht gewährleistet ist. Aber vor allem ist in dieser Vereinbarung festgeschrieben, dass es keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen Streikende geben wird und dass der Notdienst von den Beschäftigten zu leisten ist, die nicht am Streik teilnehmen wollen.

Wolfgang Lindenmaier begründet gegenüber seinen Kolleg/innen nochmals, warum ver.di auch die Beschäftigten diakonischer Einrichtungen zum Streik aufgerufen hat: *»Wir sind heute in einen ganztägigen Partizipationsstreik getreten, weil wir Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind, wir sind Teil des öffentlichen Sozialsystems und wir wenden unwiderruflich die Entgelttabellen des öffentlichen Dienstes an. Wenn die Arbeitgeber tatsächlich eine faire und auskömmliche Refinanzierung unserer Arbeit wollen, wenn sie nicht Marktbeherrschung durch Lohndumping wollen, dann sollten sie diesen Streik unterstützen! Unsere Arbeit hat Respekt und Wertschätzung verdient, wir lassen uns auch nicht spalten in wichtige und unwichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind eine Diakonie und wir brauchen mehr! Mehr Geld, mehr Respekt, mehr Anerkennung!«*

Nach diesem Auftakt machen wir uns auf den Weg zum Esslinger Klinikum, um uns mit den dort Beschäf-

tigten zusammen zu schließen. Es wird ein toller Empfang durch die streikenden Auszubildenden, die ihre Krankenpflegeschule verlassen, und das Personal des Klinikums, das sich vor dem Haupteingang versammelt.

Es hätten natürlich mehr Kolleg/innen sein dürfen, die aus dem Klinikum in den Warnstreik treten, aber für uns ist es ein tolles Bild, sichtbar und laut mit den eher schon streikgewohnten Kolleg/innen des Klinikums zum Gewerkschaftshaus zu ziehen. Lauter neue Erfahrungen: in einer langen Schlange anstehen, um sich in die Streikgeldlisten einzutragen, irgendwie eingewängt zwischen den Kollegen des Bauhofs und den Busfahrern der städtischen Verkehrsbetriebe. Und immer die gleiche Frage: Warum seid ihr denn heute hier, wir dachten bei den Kirchen sei Streiken verboten? Mit unseren Gesprächen haben wir vermutlich an einem Tag mehr über unsere Arbeit vermittelt als Vorstände unserer Einrichtungen in einem ganzen Jahr.

Streiken ist ganz schön anstrengend, denn vom Gewerkschaftshaus geht es weiter zum Esslinger Rathaus, zur großen Streikkundgebung. In der Zwischenzeit sind wir schon mehrere hundert Beschäftigte des Landkreises und der Stadt Esslingen. Jetzt noch die Abschlusskundgebung und dann sind die Kolleg/innen erstmal froh, nach Hause kommen und die strapa-



Beschäftigte der Diakonie auf der Streik-Kundgebung am 26. März 2012 in Stuttgart

Foto: ver.di

zierten Beine hochlegen zu können. Zur Arbeit geht an diesem Tag niemand mehr, nur die Kolleg/innen, die Nachtbereitschaft haben, müssen um 22 Uhr wieder antreten, denn dann ist der Streik offiziell zu Ende.

Am nächsten Tag sind wir alle gespannt: Wie reagiert Leitung, gibt es Ärger oder gilt die Vereinbarung? Es gibt keinen Ärger, auch im Gespräch mit den regionalen Leitungen ist die Zustimmung zu unserem ersten Streik groß, zumindest solange, bis wir ihnen sagen, dass die Kolleg/innen der Stiftung vermutlich auch beim nächsten Warnstreik gerufen würden.

Das wird nicht so gerne gehört und das ist auch gut so. Es wäre ja schade, wenn unser Streik nicht zu spüren gewesen wäre. Die Betriebsgruppe ist jedenfalls entschlossen. »Wir haben noch Luft nach oben! Beim nächsten Mal sind wir mehr!«

Das nächste Mal ist am 26. März, der Landesbezirk Baden-Württemberg hat mobilisiert, Frank Bsirske wird als Hauptredner in Stuttgart sein. Diesmal sind es schon sechs Einrichtungen, die zum Streik aufgerufen werden; und 400 Beschäftigte der Diakonie Württemberg sind streikbereit! Weniger wäre auch ein Problem, dann würde man uns ja nicht wahrnehmen. Aber unser Diakonieblock in der großen Demonstration ist laut und präsent, unsere mobilen Kirchenglocken (das Geläut der Öhringer Stadtkirche als MP3) sind nicht zu überhören.

Auch die Stiftung Jugendhilfe ist deutlich besser als am ersten Streiktag vertreten. Dazu trägt natürlich bei, dass der Notdienstvereinbarung diesmal getraut wurde. Es gelingt uns (herzlichen Dank an die unermüdliche Kollegin Heidi Pfeiffer) tatsächlich noch einmal, den Vorstand zu überzeugen, dass durch eine solche Vereinbarung sehr viele Konflikte gar nicht erst entstehen.

Fazit: Alle am Streik beteiligten Beschäftigten der Diakonie sind stolz auf sich, die alte Rolle des Trittbrettfahrers abzulegen und Teil einer mächtigen Tarifbewegung zu sein. Das bedeutet endlich, den aufrechten Gang zu üben. Viele gute Gespräche über Sinn einer Gewerkschaftsmitgliedschaft führen auch ganz praktisch zu Ergebnissen, nämlich zu vielen Eintritten in unsere Gewerkschaft ver.di. Die eigene Stärke wird nicht zuletzt durch den Abschluss der Notdienstvereinbarung dokumentiert.

Vor allem aber, wir haben gezeigt, dass es kein Bundesarbeitsgericht braucht, um uns den Streik, unser selbstverständliches Grundrecht, zu erlauben. Wir haben es einfach getan! Wir haben uns unser Recht genommen, so wie es vor uns schon immer war. Streikrecht fällt nicht vom Himmel, Streik wird erkämpft.



Stuttgart März 2012

Foto: ver.di

Aber es hat auch gezeigt: Nur wenn die Diakonie begreift, dass wir Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind, wenn wir uns einreihen in eine starke Tarifbewegung, werden wir erfolgreich kämpfen können. Wir lassen uns nicht mehr durch die Sprüche von Markt und aufgezwungener Konkurrenz entzweien. Soziale Arbeit hat eine Leitwährung – den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Die Entgeltsysteme der arbeitsrechtlichen Kommissionen brauchen den Druck des TVöD. Die Arbeitnehmer, die den katholischen »Dritten Weg« befürworten, stellen die gleiche Forderung wie die Gewerkschaft ver.di und sie werden voraussichtlich das gleiche Ergebnis bekommen, weil wir für sie mit gestreikt haben.

In der arbeitsrechtlichen Kommission des diakonischen Werks der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) zeigt der Druck der Warnstreiks ein anderes Ergebnis: Hier wird noch schnell ein Abschluss erzielt, bevor der öffentliche Dienst die Leitlinie festlegt. 2,9 Prozent sind das mäßige Ergebnis, aber besonders schlimm ist, dass die Arbeitnehmervertreter einer weiteren Spaltung der Diakonie zugestimmt haben: Die Beschäftigten der Krankenhäuser werden besser behandelt als die der Behindertenhilfe, die aber immer noch besser dran sind als die Jugendhilfe und die Altenhilfe. So wird nämlich der Auszahlungszeitraum gestreckt: Im Krankenhaus gibt es im Mai mehr Geld, in der Behindertenhilfe im April, für die Altenhilfe gibt es erst im Mai eine Erhöhung. Das nennt sich dann funktionierende Dienstgemeinschaft!

In Württemberg lebt man Dienstgemeinschaft anders: Morgens um sieben mit der Kaffeetasse in der Hand, Gemeinschaft erleben mit den Fahrern der Stuttgarter Straßenbahn und den Müllwerkern. Bei den Arbeitern des Esslinger Bauhofes haben wir Dienstgemeinschaft erfahren, die meisten diakonischen Arbeitgeber haben sich aus der Gemeinschaft mit den Mitarbeiter/innen verabschiedet. Sie haben ihre Beschäftigten bedroht und beschimpft.

Genützt hat es nichts.

Wolfgang Lindenmaier ■

Ganz normal exotisch

In verschiedenen diakonischen Einrichtungen Niedersachsens haben Kolleg/innen in den vergangenen Monaten erste Streik-Erfahrungen gesammelt

So ganz normal ist ein Streik in einer diakonischen Einrichtung noch nicht. Das wird allein an dem Medieninteresse spürbar. Müssen im öffentlichen Dienst Tausende im Ausstand sein, um entsprechende Schlagzeilen in den Medien zu bekommen, so reicht in der Diakonie hierfür schon eine relativ geringe Anzahl streikender und protestierender Arbeitnehmer/innen aus.

Sehr aufmerksam werden die Streiks auch von anderen betrachtet: Etwa von den Gewerkschaftskolleg/innen der IG Metall, die sich solidarisch äußern und Unterstützung anbieten, weil sie verwundert und empört darüber sind, dass eine gesellschaftlich so geschätzte Institution wie die Kirche den eigenen Beschäftigten das Grundrecht auf Streik vorenthalten möchte.

In Niedersachsen wird nicht nur gestreikt, es wird auch demonstriert. Am 10. März zur Landessynode haben rund 1.500 Arbeitnehmer/innen der Diakonie protestiert: für einen Tarifvertrag, für konstruktive Gespräche zwischen der Kirche und ver.di zur Lösung des bestehenden Tarifkonfliktes. Eine Grußbotschaft hat unter anderem der Vertrauensleutesprecher von VW Nutzfahrzeugen, Walter Fabian (siehe Foto), überbracht.

Diese Aufmerksamkeit tut sehr gut, und hilft den Kolleg/innen, die es wagen, dennoch für ihre Rechte auf die Straße zu gehen. Es hilft auch, eine Streikerfahrung gemacht zu haben und zu spüren: Es tut nicht weh, ich werde nicht ins Kirchengelände gesperrt (weil mein Arbeitgeber sagt, dass Streiken verboten ist) und ich treffe auf viele andere, die ebenfalls lieber etwas tun, als nur zu klagen.

Diese Erfahrung haben in Niedersachsen in den letzten Monaten Kolleg/innen aus

- den Diakonischen Diensten Hannover (Zusammenschluss von Annastift, Friederikenstift, Henriettenstiftung)
 - dem Diakoniekrankenhaus Bückeburg Bethel
 - der Dachstiftung Diakonie – Jugendhilfe Stephansstift und Diakonie Kästorf
- gemacht.

Gestreikt wurde am 25. Januar und 22./23. Februar. Diese Warnstreikaktionen von jeweils drei bis vier

Stunden sind mit »Aktiven Mittagspausen« verbunden worden, so dass sich viele Kolleg/innen solidarisch zeigen konnten, die (noch) keinen Mut zum mitstreiken hatten. Durch diese Kombination hatten sich am 25. Januar in Hannover rund 450, in Bückeburg rund 120 und am 22./23. Februar in Hannover 550, in Bückeburg 100 und in Kästorf 120 Kolleg/innen beteiligt.

Für die aktiven Kolleg/innen ist es nun normaler geworden zu streiken, für andere bedeutet es noch eine enorme Hürde. Und dass nicht nur, weil sie in der Diakonie arbeiten, sondern auch, weil sie sich nicht vorstellen können, wie bei den Personalbesetzungen ein Streik möglich ist. Das wiederum eint die Kolleg/innen mit denen, die bei anderen Trägern im sozialen Bereich beschäftigt sind und ebenfalls im permanenten Notbesetzungsmodus arbeiten.

Doch für alle gilt: Sich nicht engagieren und nur hoffen, ist auch keine Lösung. Nur wer sich bewegt, kann Veränderungen in Bewegung setzen.

Annette Klausning ■



Walter Fabian

Foto: ver.di

Geht doch:

Tarifvertrag in Oldenburg!

Als erste diakonische Einrichtung in Niedersachsen hat das Ev. Krankenhaus mit ver.di einen Haustarifvertrag abgeschlossen!



Die Mitarbeiter/innen des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg im Warnstreik

Foto: Robin Geide

Dem Abschluss vorausgegangen waren massive Proteste sowie zwei Warnstreiks mit jeweils 300 Beschäftigten. Die Belegschaft im Evangelischen Krankenhaus konnte und wollte es nicht länger hinnehmen, als Mitarbeiter zweiter Klasse behandelt zu werden, wie es im so genannten »Dritten Weg« in Kirche und Diakonie praktiziert wird. Hinzu kam, dass wir unseren notwendigen Ärzte- und Fachkräftebedarf durch die Lohnbenachteiligung im »Dritten Weg« nicht mehr decken konnten. Unsere Streikbereitschaft konnte auch durch ein zwischenzeitlich durch die EKD beschlossenes Streikverbot nicht aufgehoben werden, so dass der Aufsichtsrat eine für unser Unternehmen richtige und kluge Entscheidung traf und Tarifverträgen mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund zustimmte.

Erstes Ergebnis war ein Vorschalt-Tarifvertrag, der uns ab dem 1. Januar 2012 eine dreiprozentige Tabellenentgelterhöhung bescherte sowie einen

15-prozentigen Zuschlag auf Nacharbeit und Bereitschaftsdienst. Weiterhin wurde vereinbart, bis März 2012 die AVR-K in einen Haustarifvertrag zu transformieren. Am 13. März 2012 sind nun die Verhandlungen nach vier Sitzungen mit Vorstand und den Tarifkommissionen des Marburger Bundes und ver.di zu Ende gegangen. Beide Tarifkommissionen haben dem Ergebnis zugestimmt. Der Aufsichtsrat des Ev. Krankenhauses entscheidet im April.

Das Ergebnis

- Der Vertrag hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2012 bis 31. August 2013 (20 Monate).
- zusätzlich zu der dreiprozentigen tabellenwirksamen Lohnerhöhung ab 1. Januar 2012 gibt es eine weitere Erhöhung ab 1. Oktober 2012 von 1,6%. Somit ergibt sich insgesamt eine tabellenwirksame Lohnerhöhung von 4,6 Prozent

- 30 Tage Urlaub für alle Mitarbeiter
- 15-prozentiger Zuschlag auf Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst in der Zeit von 21 bis 6 Uhr.
- Eine Reduzierung der Jahressonderzahlung bei negativem Betriebsergebnis ist nicht mehr möglich. Zukünftig können Regelungen zur Existenz- und Beschäftigungssicherung nur zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.
- Freistellungsregelungen für Mitglieder der Tarifkommissionen. Das ist nicht nur ein Haustarifvertrag, sondern ein richtig guter Haustarifvertrag!

Wie war ein solcher Abschluss in einem diakonischen Krankenhaus unter den derzeitigen politischen Vorgaben der Kirche überhaupt möglich?

1. Die Mitarbeiter/innen haben ganz viel Mut und Entschlossenheit gezeigt.
2. Viele Gespräche am Arbeitsplatz (ganz wichtig und unerlässlich!) haben zu einem deutlich höheren Organisationsgrad geführt: In drei Jahren von zwei auf 20 Prozent – und wir sind noch nicht am Ende!
3. Unsere Argumente haben in den Gesprächen überzeugt – eine notwendige und faire Vergütung ist in Zukunft nur durch einen auf Augenhöhe durch ver.di verhandelten Tarifvertrag möglich. Immer noch bestehende Vorbehalte gegen Gewerkschaften konnten so nach und nach ausgeräumt werden.

4. Bildung einer ver.di-Betriebsgruppe, die mit der Mitarbeitervertretung eng und verlässlich im Sinne der gemeinsamen Ziele zusammenarbeitet.

Insgesamt haben wir immer wieder deutlich gemacht, dass gerade auch die Beschäftigten in der Diakonie sich deutlich mehr als bisher für ihre Interessen einsetzen und sich in Gewerkschaften organisieren müssen. Denn Erhalt und Ausbau von Lohnbedingungen fallen nicht vom Himmel, sondern müssen tagtäglich von uns gemeinschaftlich verteidigt und gefordert werden. Dies geht nur mit einer starken Gewerkschaft, die uns in unserer Tarifaufeinandersetzung vorbildlich logistisch, organisatorisch und finanziell unterstützt. Nur so war dieser Erfolg zu erreichen, nur so sind Tarifverträge in diakonischen Einrichtungen möglich und nur so werden wir Mitarbeiter /innen erster Klasse werden und auch bleiben.

Als Teil der Tarifbewegung der Diakonie in Niedersachsen konnten wir sehr schnell unser Ziel vor Ort erreichen. Es wird aber nur Bestand haben, wenn auch andere Einrichtungen unserem Beispiel folgen und wir auf diese Weise zeigen, dass der »Dritte Weg« für die Diakonie in Niedersachsen und deutschlandweit ausgedient hat – Oldenburg ist nur der Anfang!

Jürgen Wenzel ■



Am 10. März machten sich über 1.500 Kolleginnen und Kollegen aus allen Teilen Niedersachsens an ihrem freien Samstag auf nach Hannover und statteten der im Annastift (Hannover) tagenden niedersächsischen Synode einen Besuch ab.

Foto: Robin Geide

Schmähpreis für Diakonie

Schwarzes Schaf an das Diakonische Werk Berlin Brandenburg
schlesische Oberlausitz (DWBO) verliehen



Meike Jäger am 8. März 2012 bei der Übergabe des schwarzen Schafes in Berlin

Foto: ver.di

Das DWBO bekam am 8. März von ver.di und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMV) ein »Schwarzes Schaf« als Schmähpreis verliehen. Die Frauen, die an der Aktion teilnahmen, wurden vom AGMV-Vorstand persönlich mit einer Rose zum Internationalen Frauentag begrüßt.

Meike Jäger, ver.di-Landesbezirksfachbereichsleiterin für Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, begann die Kundgebung mit der Feststellung, dass die AGMV sich lange bemüht habe, die Aufsichtsgremien des DWBO durch interne Schreiben und Gespräche dazu zu bringen, gegenüber den Mitgliedern strenger auf die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts der Arbeitsvertragsrichtlinie des Diakonischen Werks (AVR.DWBO) zu achten. Erst als all diese Bemühungen nichts gefruchtet hatten, so Jäger, habe sich der AGMV-Vorstand entschlossen, eine Liste mit teilweise oder in Gänze vom geltenden Arbeitsrecht abweichenden Einrichtungen zu veröffentlichen und ins Internet zu

stellen. Dieser Entscheidung zollte sie Respekt und Anerkennung. Zugleich begründete sie die Verleihung des »Schwarzen Schafes« damit, den öffentlichen Druck auf das DWBO zu erhöhen, um so darauf hinzuwirken, dass mehr Mitgliedseinrichtungen das geltende Arbeitsrecht korrekt einhielten. Meike Jäger wies darauf hin, dass der Abschluss eines Tarifvertrages mit der Gewerkschaft ver.di für Diakonie, Caritas und alle anderen Wohlfahrtsverbände die Chance beinhalte, diesen in einem zweiten Schritt für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Damit könnten auch private Dumpinganbieter endlich eingefangen werden. Zudem grüßte Jäger die Warnstreikenden im öffentlichen Dienst.

Für den AGMV-Vorstand machte Markus Strobl deutlich, wie oft und wie lange – nämlich über Jahre – der AGMV-Vorstand gegenüber Vorstand und Diakonischem Rat (DR) des DWBO intern, schriftlich und in Gesprächen darauf gedrungen habe, vom geltenden Arbeitsrecht abweichende Einrichtungen wieder zu

diesem zurückzuführen. All das habe nichts genutzt. Manche Geschäftsführer nutzen offensichtlich lieber eigene Wege als die in den AVR.DWBO vorgesehenen Öffnungsklauseln, da diese ein Offenlegen der Zahlen gegenüber der MAV vorsähen. Der ehemalige DWBO-Vorstand Thomas Dane habe in einem Gespräch gesagt, man werde kaum einen Abweichler ausschließen, da man als Werk auf die Mitgliedsbeiträge angewiesen sei. Der Ausschluss aber sei bisher die einzige in der Satzung vorgesehene Sanktion, die den Mitarbeitenden zudem nicht unbedingt nütze, so Strobl. Über Sanktionen unterhalb des Ausschlusses habe man sich offensichtlich keinerlei Gedanken gemacht.

Im Übrigen sei festzuhalten: Rechtens gemäß dem »Dritten Weg« sei nur das, was in Arbeitsrechtlichen Kommissionen und diesen zugeordneten Schlichtungen entschieden werde. Ausnahmegenehmigungen durch den Diakonischen Rat (DR) – als Beschlussgremium ein reines Arbeitgebergremium – seien, egal ob die örtliche MAV diese mittrage oder nicht, Arbeitsrecht nach Gutsherrenart auf dem »Ersten Weg«. Einerseits kritisierte Strobl MAVen, die sich auf unzulässige betriebliche Regelungen einließen, andererseits skizzierte er, wie MAVen trotz besten Willens, von den diakonischen Gremien allein gelassen, manchmal keinen anderen Weg mehr sähen, als einer betrieblichen Lösung zuzustimmen. Man sei zunehmend desillusioniert, was die Diakonie betreffe. Noch vor einigen Jahren habe sich der AGMV-Vorstand nicht vorstellen können, dem DWBO einen solchen Schmähpriß zu verleihen. Man habe aber bitter lernen müssen, dass auch die Diakonieverantwortlichen nur auf öffentlichen Druck reagierten. Es gehe darum, die geduldeten Arbeitsrechtsabweichungen spürbar zu verringern. Leitungsverantwortliche aus anderen diakonischen Werken befürchteten hinter vorgehal-



tener Hand, dass das DWBO ihnen durch seinen laxen Umgang mit dem Arbeitsrecht den Prozess um das Streikrecht vor dem Bundesarbeitsgericht verhagele.

Berno Schuckart-Witsch, zuständiger ver.di-Sekretär auf Bundesebene, berichtete von Warnstreiks in Niedersachsen, bei denen die AGMAV sich vom »Dritten Weg« verabschiedet habe und einen Tarifvertrag fordere. Zudem verwies er anlässlich des Frauentages auf die im Vergleich zu Männerbranchen deutlich schlechtere Bezahlung der typisch diakonischen Erziehungs- und Pflegeberufe ebenso wie auf den Umstand, dass sich innerhalb der Diakonie in den besser bezahlten Berufsfeldern überwiegend Männer befänden. Auch er bezeichnete einen Sozialen Flächentarifvertrag als anstrengenswertes und sinnvolles Ziel.

Markus Strobl ■

Mehr Informationen unter: <http://www.agmv-dwbo.de/newsletter/agmv-newsletter-04-2012/view>

Gründe der Preisverleihung und Fotos auch unter: <http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de/>



Kundgebung am 8. März 2012 zur Übergabe des schwarzen Schafes in Berlin

Foto: ver.di

Meldungen

Agaplesion strebt Zusammenschluss mit ProDiako an

Die erste gemeinnützige evangelische Aktiengesellschaft, Agaplesion gAG, wurde im Jahr 2002 mit Sitz in Frankfurt gegründet. Seit der Gründung hat sich die Agaplesion gAG ständig ausgeweitet und verfügte Ende 2011 über rund 12.000 Mitarbeiter/innen in über 80 Einrichtungen. Im Konzernabschluss 2009 sind 21 private GmbHen aufgeführt, in der Regel Servicegesellschaften, bei denen die Einrichtungen von Agaplesion mehrheitlich und meist zu 100 Prozent Gesellschafteranteile besitzen. Der Jahresüberschuss konzernweit betrug im Jahr 2009 43,3 Millionen Euro.

Die »Kriegskasse« dieses evangelischen Konzerns ist also gut gefüllt und der expansive Kurs wird nun mit einem Paukenschlag fortgesetzt. Mit der ProDiako gGmbH in Rotenburg/Wümme wurde im Februar 2012 eine enge Kooperation mit dem Ziel vereinbart, die Einrichtungen von ProDiako durch eine gesellschaftsrechtliche Fusion in die Agaplesion gAG einzubringen. ProDiako ist in Niedersachsen bereits ein mittelgroßer Konzern mit 6.500 Beschäftigten in zehn Krankenhäusern, sieben stationären und drei ambulanten Pflege- und zwei Reha-Einrichtungen.

Mit der Übernahme von ProDiako würde Agaplesion zum fünftgrößten Krankenhauskonzern in Deutschland aufsteigen mit rund 18.500 Mitarbeiter/innen und fast einer Milliarde Euro Umsatz. Agaplesion wird damit zu einer ernsthaften Konkurrenz für die ganz Großen am Markt, wie die Rhön- und Sana-Kliniken – aber mit bedeutenden Unterschieden:

- Es gilt kein Betriebsverfassungsgesetz, sondern ein zersplittertes Mitarbeitervertretungsrecht, das selbst keine rechtliche Grundlage für die Bildung einer Gesamt-MAV bietet.
- Auch das Drittelbeteiligungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz gelten nicht – nach letzterem müsste die Hälfte der Aufsichtsratsvertreter von den Arbeitnehmer/innen gestellt werden. Zur Zeit ist kein einziger Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten.

Das Arbeitsrecht in den Einrichtungen von Agaplesion ist völlig zersplittert – es gibt beinahe so viele Vergütungsregelungen wie es Einrichtungen gibt. Dahinter steckt natürlich Methode. Bei einem zersplitterten Arbeitsrecht fällt es den Arbeitnehmer/innen natürlich schwerer, sich gemeinsam zu wehren und für eine einheitliche auskömmliche Vergütung zu kämpfen.

Aber im Norden der Republik leuchtet schon ein Leuchtturm im Agaplesion-Konzern: In mehrtägigen Streiks gelang es den Hamburger Diakonie-Kliniken, einen Tarifvertrag gegen den erbitterten Widerstand des Agaplesion-Vorstandes zu erkämpfen.

Erhard Schleitzer ■

Bundestags-Anhörung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Die Diskussion um das kirchliche Sonderarbeitsrecht hat seit geraumer Zeit auch die politische Bühne erreicht. Auslöser war ein Antrag der Linksfraktion im Bundestag, der zu einer Anhörung am 26. März im Ausschuss für Arbeit und Soziales führte.

Innerkirchlich wurde diese Anhörung mit einiger Spannung erwartet. Die Zuhörerplätze waren voll besetzt. Als Sachverständige waren juristische Experten, Mitarbeitervertreter/innen und die Verbandsvertreter/innen der evangelischen und katholischen Kirche sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eingeladen.

Pikanterie am Rande: Die Evangelische Kirche ließ sich vom Vorsitzenden des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen, Reinhard Haas, vertreten. Offenbar hält es die Evangelische Kirche für nicht erforderlich, zu einem zentralen Thema ihrer Arbeitnehmerschaft vor den politischen Parteien des Deutschen Bundestages Farbe zu bekennen.

Wie zu erwarten, erklärten die kirchennahen Juristen, man habe die herrschende rechtliche Meinung hinter sich: Die Kirchen dürften über die Reichweite des kirchlichen Arbeitsrechtes selber bestimmen. Weltliche Gerichte dürften eben nicht definieren, was das Wesen, der Auftrag und die Arbeit eben dieser Kirche sei.

Die Mitarbeitervertreter/innen und Gewerkschafter/innen betonten das Recht auf den Abschluss von Tarifverträgen. Das sei selbstverständlich auch verbunden mit dem unveräußerlichen Grundrecht, wenn erforderlich, auch Streiks durchzuführen. Dieses Men-

schenrecht sei im Grundgesetz als auch in internationalen Normen festgeschrieben. Die Kirchen können diese Normen nicht durch ihr Selbstverwaltungsrecht aufheben.

Deutlich wurde aber auch die Verantwortung der Politik, die Finanzierung der sozialen Arbeit auf gutem Niveau sicherzustellen. Die Privatisierung sozialer Dienstleistungen führe zu extrem schlechten Vergütungsniveaus und prekären Arbeitsverhältnissen. Die großen Kirchen könnten, so denn ein Wille bestehe, über die Vereinbarung von flächendeckenden Tarifverträgen, eine Allgemeinverbindlichkeit für die gesamte Wohlfahrtsbranche herstellen, um auf diese Weise ein gutes Bezahlungsniveau für gleiche Arbeit zu sichern.

Der Weg dahin scheint noch lang zu sein, so der Eindruck, den diese Veranstaltung hinterließ.

Berno Schuckart-Witsch ■

Weitere Informationen:
www.streikrecht-ist-grundrecht.de,
Link »Materialien«

Zum Nachahmen: Blitz-Aktionen

Geringer Aufwand – großer Effekt: Mit Blitz-Aktionen lässt sich in kurzer Zeit viel über eine Einrichtung und die Stimmung unter ihren Beschäftigten herausfinden. Gute Erfahrungen macht ver.di aktuell mit solchen Aktionen in Niedersachsen und Bremen im Rahmen der Kampagne für Tarifverträge in der Diakonie. Neben Erkenntnissen für die gewerkschaftliche Arbeit gibt es dabei auch einen gegenläufigen Effekt: Die Beschäftigten erleben ihre Gewerkschaft und ein Interesse an ihrer Meinung einmal anders. Wie aber funktioniert so ein »Blitz«?

Grundsätzlich geht es darum, dass eine Gruppe von ver.di-Aktiven die Beschäftigten eines Betriebs am Arbeitsplatz aufsucht und diese in kurzen Interviews befragt. Dabei stammen die Aktiven nicht zwangsläufig selbst aus diesem Betrieb. Im Gegenteil: Oftmals ist es hilfreich, wenn Aktive aus anderen Bereichen die Aktion durchführen und somit nicht auf Vorbehalte stoßen, die sich zu Recht oder Unrecht gegenüber ver.dianer/innen aus dem eigenen Betrieb

aufgebaut haben. Dennoch sind die ver.di-Aktiven des Betriebes natürlich in die Aktion eingebunden.

Wichtig ist eine kurze, aber gute Vorbereitung. Dabei erfahren die Aktiven etwas über den Betrieb, über die Beschäftigten, ihren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und aktuelle Auseinandersetzungen. Geklärt wird das Ziel der Aktion. Sie kann dazu dienen, betriebliche Probleme oder die Stimmung gegenüber einer gewerkschaftlichen Kampagne oder Tarifverhandlung zu erfassen. Auch eine Erhebung der Aktionsbereitschaft kann das Ziel sein. Bestandteil einer Blitz-Aktion ist immer, neue Gewerkschafts- und Aktionsinteressierte kennenzulernen und Kontakte aufzunehmen.

Zur Durchführung der Aktion erhalten die Teams zur Orientierung und für Notizen eine Übersicht der Fragen, einen passenden ver.di-Flyer mit einem Beitrittsformular sowie eine kleine Aufmerksamkeit als Dankeschön für die Interviewten. Dann befragen die Aktiven in Zweier-Teams die Kolleg/innen. Dabei wollen sie die Stimmung der Kolleg/innen erfassen – nicht ihre eigene Meinung verbreiten. Also zuhören – nicht zuquatschen. Hilfreich ist es, eine solche Gesprächssituation vorher im Aktiventeam geübt zu haben. Zur vereinbarten Zeit kommen die Aktiven wieder zusammen und werten die Aktion aus. Die Ergebnisse werden dabei festgehalten, damit sie in die weitere Arbeit der Gewerkschaft und Interessenvertretung einfließen können.

Die bisherigen Erfahrungen in Bremen und Niedersachsen mit »Blitzen« sind gut: neue potentielle Aktive, wertvolle Hinweise für die Gewerkschaftsarbeit in den Einrichtungen und ver.di ist wieder Thema unter den Beschäftigten. Nicht zuletzt: Die Aktionen machen allen Beteiligten Spaß!

David Matrai ■

Kontakt für Nachfragen zum Nachmachen: **david.matrai@verdi.de**



Blitz-Aktivist/innen nach getaner Arbeit

Foto: ver.di

Fachtagung für kirchliches Arbeitsrecht

Die Fassaden in Eichstätt sind barock eindrucksvoll und barock bedrückend – nicht nur der Bauten sondern auch bei dieser Fachtagung der Zeitschrift »Die Mitarbeitervertretung« (ZMV) und des Ketteler-Verlages zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Thema war dieses Mal der Einfluss der Judikative auf kirchliches Arbeitsrecht im katholischen und protestantischen Bereich, wobei Rechtsprechung nicht auf kirchliche Rechtsprechung beschränkt war, sondern staatliche wie überstaatliche (bundesdeutsche wie europäische) Rechtsprechung mit einbeziehen wollte.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Auseinandersetzung um den »Dritten Weg« der Arbeitsrechtssetzung bei Kirchen, Caritas und Diakonie waren die Veranstalter um Aktualität bemüht, die durch entsprechende Referenten vertreten werden sollten. Merkwürdigerweise fehlte ein ausgewiesener Vertreter des Tarifvertragsweges in den Plenumsvorträgen!

Der Eröffnungsvortrag vom Präses Nikolaus Schneider, dem Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche Deutschlands, zeigte größtenteils nichts Neues. Er vertrat die Beschlüsse der Magdeburger Synode der EKD aggressiv, geißelte die schwarzen Schafe der Diakonie und präsentierte mal wieder seine Hilflosigkeit, die Diakonie auf Kurs zu bringen. Immerhin sein Votum für Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie war neu.

Ottmar Schreiner, der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmer in der SPD, bezog zum aktuellen Konflikt um das Streikrecht bei diakonischen Einrichtungen enttäuschenderweise keine

Position. Sein Appell zur Abrüstung an EKD, Diakonie und ver.di war launig vorgetragen, zeigte aber bei den anwesenden kirchlichen Arbeitgebern keine erkennbare Resonanz.

Der Blick auf die kircheneigene Gerichtsbarkeit wurde eher mit Heiterkeit aufgenommen, da sie, ohne Sanktionsmöglichkeiten (außer dem Pranger im katholischen Bereich) zwar Recht sprechen kann, aber keine Durchsetzungsmöglichkeiten hat.

Die anschließenden Plenarbeiträge legten offen, dass die Unsicherheit kirchlichen Arbeitsrechts aus der Verunsicherung durch staatliche und überstaatliche Rechtsprechung resultiert. Dies ist ein Wandel im Vergleich zu früheren Veranstaltungen in Eichstätt.

Im katholischen Bereich kolliert die Morallehre mit den Grenzen staatlichen und überstaatlichen Rechts und wird verlieren, im evangelischen Bereich ist der »Dritte Weg« am Ende.

Die nächste Tagung in Eichstätt beschäftigt sich mit Unternehmensmitbestimmung, das hatten wir schon mal vor einem Jahr – und schon damals war Eichstätt eine Arbeitgeber dominierte Veranstaltung.

Georg Güttner-Mayer ■

Geplante Fusion »Diakonie Hessen«

Die Diakonischen Werke (DW) Hessen und Nassau und Kurhessen Waldeck sollen zum 1. Januar 2013 zusammengelegt werden. Für die Beschäftigten und ihre Mitarbeitervertretungen wird sich dabei vieles ändern, nach den Vorstellungen der diakonischen Arbeitgeber soll sich jede Menge verschlechtern.

Die im Jahr 2003 in mühsamen Verhandlungen erzielten Verbesserungen in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) des DW Hessen Nassau sollen wieder kassiert und stattdessen das viel schlechtere Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD (Evangelische Kirche Deutschlands) eingeführt werden. Gegenüber dem MVG hat die MAVO zum Beispiel folgende Vorteile:

- Die MAV hat das Recht, bei Vorstellungsgesprächen beteiligt zu werden.
- Frühzeitige Information der MAV bei Abmahnungen.
- Uneingeschränkte Mitbestimmung bei Einstellung und Kündigung.
- Frühzeitige Informationsrechte der MAV über wirtschaftliche und konzeptionelle Entwicklungen in der Einrichtung.
- Uneingeschränktes Wahlrecht in den Gesamtausschuss (neu für die AGMAV).
- ... und noch vieles mehr (ausführliche Informationen unter www.agmavhn.de)

Der »Dritte Weg« soll für das neue Diakonische Werk Hessen festgeschrieben werden. In den Vorgesprächen haben sich alle Arbeitnehmerorganisationen für einen Tarifvertrag ausgesprochen – die Einwände wurden einfach ignoriert.

Um die Arbeitnehmerorganisationen und die AGMAVn auf jeden Fall zum Mitmachen zu zwingen, soll als Ersatzlösung im Falle ihrer Weigerung eine »Urwahl« durchgeführt werden. Das bedeutet: Jeder der zukünftig 30.000 Mitarbeiter/innen kann jeden wählen, und die so einmal Gewählten arbeiten für vier Jahre ohne Rückkoppelung und Rechenschaftspflicht in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Was erst einmal »basisdemokratisch« klingt, ist ein mieser Spaltungsversuch der

diakonischen Arbeitgeber und der Versuch, Vertretungsstrukturen der Mitarbeiter/innen zu umgehen und sich willfährige Mitarbeiter/innen für ihre Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) auszusuchen.

Dieser Abbau demokratischer Rechte wurde auf der Mitgliederversammlung der AGMAV Hessen Nassau stark kritisiert. In Kurhessen Waldeck und in Hessen und Nassau laufen Unterschriftensammlungen gegen dieses Vorhaben an, und zu den jeweiligen

Synoden der Landeskirchen werden Protestaktionen organisiert.

Bisher steht das Projekt der angestrebten Diakonie Hessen unter dem Motto »Weniger Demokratie wagen!«. In einem Demoaufruf von ver.di zur Frühjahrssynode der Evangelischen Kirche Hessen Nassau wird dieser alte Slogan in seiner ursprünglichen Form wieder aufgenommen: »Mehr Demokratie wagen!«

Erhard Schleitzer ■

Stadtmission Heidelberg

Mehrständiger Streik



Kurz nach Redaktionsschluss erreichten uns dieses Bild aus der Stadtmission Heidelberg. Dort fand am 17. April 2012 ein mehrständiger Streik statt. Anlass war die Einführung von Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD nach Gutsherrenmanier.

Foto: ver.di

Buchtipps



Tarifpolitik und Arbeitskampf

Das »Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf« ist ein Lern- und Arbeitsbuch für die tarifpolitische Praxis – für Aktive in Betrieb und Gewerkschaft, Tarifkommissionsmitglieder, Betriebs- und Personalräte. Erfolgreiche gewerkschaftliche Tarifarbeit hängt entscheidend davon ab, wie es gelingt, Stellvertreterpolitik zu überwinden und Gewerkschaft im Betrieb als Kraft spürbar und erlebbar zu machen. Gefordert ist der aktive Einsatz der Mitglieder und Beschäftigten in ihren eigenen Angelegenheiten.

Dieses Lern- und Arbeitsbuch stellt Grundlagen- und vertiefendes Wissen für die Tarifarbeit zur Verfügung:

- Aus der Geschichte lernen ...
- Grundlagen: Gewerkschafts- und Tarifrecht
- Aufbau des Tarifsystems
- Aufgaben und Funktionen von Gewerkschaften
- Wirtschaftsdaten – das verteilungspolitische Handwerkszeug
- Unternehmenspolitik und Personalführung
- Tarifsysteme in der Europäischen Union
- Streik und Arbeitskampfrecht
- Strategische Arbeitskampfführung
- Arbeitskampfperspektiven

Das Buch basiert auf praktischen Erfahrungen mit haupt- und ehrenamtlich Aktiven. Es enthält neben dem Basiswissen Literaturempfehlungen sowie Flipcharts und Wandzeitungen – nach dem Motto »*ein Bild sagt mehr als tausend Worte*«. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die gezielte Orientierung.

Der Autor: Peter Renneberg ist Referent und Berater zu den Themen Tarifpolitik, Arbeitskampf, Organizing und Kampagnen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz



Altenpflegerin schlägt Alarm

Das Buch »Altenpflegerin schlägt Alarm« beschreibt den spektakulären Fall Altenpflegerin gegen Bundesrepublik Deutschland. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg entschied im Juni 2011 zugunsten der Klägerin. Ihr durfte nicht gekündigt werden.

Brigitte Heinisch arbeitete seit 2002 als Altenpflegerin in einem Pflegeheim der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH und erlebte am eigenen Leib die Überlastung der Pflegekräfte. Gemeinsam mit sieben weiteren Kolleg/innen schlug sie Alarm und erstattete gegenüber der Pflegedienstleistung eine Überlastungsanzeige. Damit brachte sie einen Stein ins Rollen: dreimalige Kündigung seitens Vivantes, verbunden mit dem Versuch, ihre Kolleg/innen gegen sie auszuspielen, Klage gegen die Kündigung und nahezu unglaubliche juristische Auseinandersetzungen über alle Instanzen vom Arbeitsgericht Berlin über das Bundesverfassungsgericht bis hin zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.

Fazit: Im Wachstumsmarkt Pflege geht es nicht um den menschenwürdigen Umgang mit alten Menschen oder gute Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte. Da geht es oft nur um Profit. Dagegen war Brigitte Heinisch mit Erfolg widerständig. Das sollte auch anderen Mut machen.

Die Autor/innen: Brigitte Heinisch ist Altenpflegerin. Benedikt Hopmann ist Rechtsanwalt in Berlin.

www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/altenpflegerin-schlaegt-alarm/

Worum geht es genau?

Immer wieder werden wir gefragt, was will ver.di eigentlich in kirchlichen Betrieben. Erklärt uns das einmal kurz und verständlich. Hier ist das Ergebnis.

Wie sind die Arbeitsbedingungen bei der Kirche?

Die Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas sind die größten Anbieter im Sozial- und Gesundheitsdienst in Deutschland. Bundesweit gibt es tausende kirchliche Einrichtungen in diesem Bereich mit etwa einer Million Beschäftigten. Ihre Arbeit finanziert sich weitgehend über Mittel der öffentlichen Hand, der Sozial- und Pflegekassen.

Die Beschäftigten der kirchlichen Einrichtungen arbeiten zu sehr unterschiedlichen Bedingungen: Ein Teil arbeitet auf der Grundlage von Arbeitsvertragsrichtlinien der Evangelischen Kirche Deutschlands (AVR Diakonie EKD). In der Caritas gelten die AVR Caritas, die angeblich noch den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes nachbilden. Viele regionale Regelungen machen das arbeitsrechtliche Bild in kirchlichen Betrieben zu einem völlig unübersichtlichen Flickenteppich. Tausende Mitarbeiter/innen sind in Leiharbeits- und ausgegliederten Firmen beschäftigt. Immer häufiger treffen wir auf Arbeitsbedingungen, die die Arbeitgeber einseitig festlegen. Die gezahlten Vergütungen liegen nicht selten 20 bis 25 Prozent unter denen anderer Kolleg/innen in der Diakonie oder Caritas. Das ist nicht gerecht.

Was ist der »Dritte Weg«?

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der kirchlichen Einrichtungen kommen nach dem so genannten »Dritten Weg« zustande. Dieses spezielle Arbeitsrechtsmodell leiten die Kirchen ab aus dem Selbstverwaltungsrecht nach Artikel 140 Grundgesetz. Dieser garantiert den Kirchen, ihre eigenen Angelegenheiten selbst verwalten zu dürfen, allerdings im Rahmen der für alle geltenden Gesetze. Konkret heißt das: Die Arbeitsvertragsrichtlinien werden in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) verhandelt. Diese sind zu gleichen Teilen mit Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebervertretern besetzt. Doch die Arbeitnehmerseite ist in diesem Gremium rechtlich sehr schlecht gestellt: Wer Mitglieder für die Kommission benennen darf, regelt das jeweilige Kirchenrecht vor Ort – ohne Beteiligung der Arbeitnehmerseite. Die Beschlüsse der Arbeitsvertragsrichtlinien sind nur wirksam für Beschäftigte mit entsprechenden Arbeitsverträgen – viele Arbeitgeber schließen mit Arbeitnehmer/innen andere, schlechtere Verträge ab. Streiken ist nach kirchlicher Auffassung nicht erlaubt. Das ist nicht gerecht.

Warum ist der »Dritte Weg« gescheitert?

Das System »Dritter Weg« hat funktioniert, solange die Inhalte von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes weitgehend übernommen wurden. Böse Zungen nannten das Trittbrettfahren. Der Wandel der kirchlichen Einrichtungen zu marktwirtschaftlich handelnden Unternehmen führt jedoch dazu, dass dieses System erhebliche Nachteile für Arbeitnehmer/innen produziert. Zwar wird behauptet, Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiten in einer »Dienstgemeinschaft«, in der Bezahlung und Arbeitsbedingungen gemeinsam festgelegt werden. Die Realität sieht anders aus. Befristete und Teilzeit-Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverdichtung, Lohnkürzungen sind mittlerweile üblich. Ausgliederungen, Leiharbeit, Werkverträge sind gängige Instrumente kirchlicher Betriebspolitik. Das ist nicht gerecht.

Was will ver.di?

ver.di fordert für alle Beschäftigten von Diakonie und Caritas flächendeckende Tarifverträge, die auf Augenhöhe ausgehandelt werden – so wie es das Grundgesetz in Artikel 9 vorsieht. Ein Tarifvertrag hat klare Vorteile: Er kann nicht zum Nachteil der Beschäftigten vom Arbeitgeber einfach so geändert werden. Um Tarifverhandlungen aufnehmen zu können, wählen die Mitglieder der Verhandlungspartner jeweils eine Tarifkommission – in diesem Fall wären es die ver.di-Mitglieder in den Einrichtungen. Die ver.di-Mitglieder werden vorher befragt. Ohne sie läuft gar nichts. Die meisten Tarifverhandlungen werden übrigens ohne Arbeitskampf erfolgreich beendet – das Streikrecht ist vor allem ein Druckmittel, das dafür sorgt, dass der Verhandlungswille und die Anliegen der Arbeitnehmer/innen von der Arbeitgeberseite auch ernst genommen werden. In sozialen Einrichtungen ist es natürlich schwieriger, die Arbeit niederzulegen. Doch auch im Krankenhaus oder anderen sozialen Einrichtungen sind Streiks möglich: Eine Notbesetzung sorgt dafür, dass die Patient/innen sicher versorgt sind.

Das nennen wir Demokratie

Was wäre wenn...

die Diakonie und die Caritas gemeinsam mit anderen Wohlfahrtsverbänden einen »Tarifvertrag Sozial« vereinbaren würde? Das wäre gemeinsam mit ver.di, den Mitarbeitervertretungen und den Beschäftigten gelebte Dienstgemeinschaft am Nächsten. Das allerdings wird wohl nicht eintreten, ohne dass wir mächtig von unten Druck machen.

Uta von Schrenk, Berno Schuckart-Witsch,
Kolleg/innen aus Bayern ■

Der »Dritte Weg« ist ein schwarzes Schaf

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat im November 2011 »Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts« beschlossen. Ausgliederungen mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit, nicht hinnehmbare Niedriglöhne werden als nicht begründbar mit dem kirchlichen Arbeitsrecht dargestellt. Konsequenzen und Sanktionen wurden angedroht. Die Caritas beabsichtigt ab 2014 alle Nichtanwender des »Dritten Weges« hinauszuerwerfen. In Sonntagsreden wird allerdings von wenigen schwarzen Schafen gesprochen, die zu entfernen sind.

Bis heute haben weder Diakonie noch Caritas belastbare Daten zur Tarifentwicklung und Ausgründungen erhoben. Transparenz ist für die Manager in kirchlichen Unternehmen offenbar ein Fremdwort.

Wir wissen,

viele diakonische arbeitsvertragliche Regelwerke sowie die Caritas Ost sind vom Niveau der Branche, dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, weitgehend abgehängt. Ein wesentlicher Grund sind die Arbeitsrechtlichen Kommissionen (»Dritter Weg«), in denen Arbeitnehmer/innen Lohnerhöhungen nicht wirklich durchsetzen können.

Wir wollen helfen:

Zeigt den Diakonie- und Caritas managern, was ein schwarzes Schaf ist, nennt Verantwortliche beim Namen, nennt die Fakten, erzählt es den örtlichen Medien.

Kriterien für ein schwarzes Schaf sind:

- Flucht aus den vorgegebenen kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen mit der Absicht Löhne abzusenken,
- einseitige Arbeitsrechtsfestlegungen nach Guts-herrenart,
- ausgegliederte Firmen mit Niedriglöhnen unterhalb geltender kirchlicher Regelungen,
- Leiharbeit.



Das alles gehört zu Tarifverträgen:

- ☒ verbindliches Verhandlungsergebnis
- ☒ unabhängige Arbeitnehmer-Vertreter
- ☒ Streikrecht, dadurch Verhandlungsmacht
- ☒ Tarifforderungen von Mitgliedern diskutiert
- ☒ demokratische Verhandlungsstruktur
- ☒ Durchsetzung eines Branchentarifvertrages

Das alles gibt es (fast) **nicht** in der Diakonie.

Mehr erfährst Du bei
www.streikrecht-ist-grundrecht.de
 oder bei Deinen ver.di-Kolleginnen
 und -Kollegen im Betrieb.

ver.di

Ver.di: Dienstleistungsgewerkschaft ver.di • höchsten Gewerkschaft, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen • 0 30 173 1810

Nehmt Kontakt auf zur örtlichen Bezirksorganisation von ver.di.

Organisiert Befragungen Eurer Kolleg/innen. Wie das geht, erfahrt Ihr auf Seite 20 ("Blitz")

Verteilt die Postkarten

Überreicht das schwarze Schaf in einer öffentlichen Aktion, schreibt die Vorstände an, die den »Preis« entgegennehmen sollen.

Postkarten-Bestellung/Rückfragen bei:

info.streikrecht-ist-grundrecht@verdi.de

Aktion: Der »Dritte Weg« ist ein schwarzes Schaf



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di-Landesbezirken

Nord

Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausung
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausung@verdi.de

Hessen

Fabian Rehm
Tel. 069 / 2569-1412
fabian.rehm@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Sylvia Bühler
Tel. 0211 / 61824-290
sylvia.buehler@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Meike Jäger
Tel. 030 / 8866-5250
meike.jaeger@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Petra Petzoldt
Tel. 0341 / 52901-231
petra.petzoldt@verdi.de

Rheinland-Pfalz

Andrea Hess
Tel. 06131 / 9726-140
andrea.hess@verdi.de

Saar

Lisa Summkeller
Tel. 0681 / 98849-133
lisa.summkeller@verdi.de

Bayern

Lorenz Ganterer
Tel. 089 / 59977-1031
lorenz.ganterer@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di-Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@verdi.de
Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**