Kirchen.info

Nr. 23 · Sommer 2014

Foto: ver.di

Nur wer mitmacht kann etwas verändern!

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Inhalt

zum Kirchen.info Sommer 2014 3

Resolution der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich: 4

Interview: »Wir können viel erreichen« 5

ver.di-Betriebsgruppe am Paul Gerhardt Stift in Wittenberg gegründet »Wir werden ihnen unsere Thesen an die Tür schlagen« 7

Alpenklinik Santa Maria in Oberjoch/Allgäu: Standhafte ver.di-Betriebsgruppe 8

Dominikus-Ringeisen-Werk: Jetzt mit ver.di-Betriebsgruppe 9

Konflikt und Kooperation: Aktuelle Beschlüsse der EKD und ver.di 10

Gemeinsame Tagung in Berlin: Sozialpolitisch ziehen ver.di und Diakonie an einem Strang 16

Gefahr für Gesundheit und Soziales: Das geplante Freihandelsabkommen zwischen den USA und der EU 17

Diakonisches Werk Hessen: »Dritter Weg« im dritten Anlauf gescheitert 18

Persönlicher Erfahrungsbericht: Die angekündigte und nicht zu Ende gekommene Wahl zur ARK Hessen 19

Kirchengericht stellt klar: ACK-Klausel gilt nicht für den Gesamtausschuss des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau 21

Tarifvertrag Öffentlicher Dienst: Diakonie Württemberg sagt Danke 22

Diakonie in Thüringen: Nichtchristen haben weniger Rechte 23

Diakonie Württemberg: Übernahme des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst verweigert 23

Nordkirche: Kündigt ver.di den Grundlagentarifvertrag? 24

Caritas und Grundordnung: War da was? 25

Grundordnung der Katholischen Kirche: Randnotizen aus gegebenem Anlass 27

Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, 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 Sczepanski, Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 15. September 2014

Layout: Andreas Hesse · Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-13-0514

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir haben mal wieder viel zusammengetragen an Nachrichten und Informationen aus kirchlichen Betrieben und darüber hinaus: Nachdenkenswertes, Ärgerliches, aber auch Erfreuliches, ja Mutmachendes. Zu letzterem gehören die Berichte aus den bayerischen Voralpen. Richtig gelesen: Dort gibt es neue und standhafte ver.di-Betriebsgruppen in Caritas-Einrichtungen. Deshalb sind die Berichte ganz vorn in diesem Kirchen.info zu lesen. Gleich nach dem Interview mit Annette Klausing, der ver.di-Verhandlungsführerin für einen Diakonie-Tarifvertrag in Niedersachsen. Beide Ereignisse sind nicht zu unterschätzen. Sie gehören zusammen, denn ohne aktive Gewerkschaftsgruppen keine Tarifverträge mit guten Löhnen und Arbeitszeiten. Das ist gelebte Demokratie.

Kurz vor Redaktionsschluss kam diese Meldung herein: Im evangelischen Krankenhaus Paul Gerhard Stift in Lutherstadt Wittenberg hat sich die erste ver.di-Betriebsgruppe in Mitteldeutschland gegründet. Noch besser: Am Tag der Pflege, am 12. Mai, mobilisierte die ver.di-Gruppe erfolgreich rund hundert Kolleg/innen. Das fanden wir richtig gut, deshalb schmückt ein Foto von dieser Aktion die Titelseite dieser Ausgabe.

Wir freuen uns über die neuen Kolleginnen und Kollegen. Allen, neuen wie alten, ver.di-Mitstreiter/innen wünschen wir erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit!

Eure ***Kirchen*.info**-Redaktion

Aktionstag »Pflege am Boden« Paul Gerhard Stift, Lutherstadt Wittenberg

Foto: ver.di

Resolution der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich:

Für eine faire und gerechte Arbeitsrechtssetzung
Für angemessene Löhne und Gehälter
Für Tarifverträge in der Diakonie

Die Evangelische Kirche und mit ihr die Diakonie versuchen weiterhin mit allen Mitteln, den gescheiterten sogenannten »Dritten Weg« der Arbeitsrechtssetzung gegen alle Widrigkeiten zu bewahren. In der weiterhin beanspruchten Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht verwirklicht sich jedoch kein christlicher Wert, es manifestiert sich kein höheres Maß an Gerechtigkeit, Geschwisterlichkeit, Friedfertigkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Vielmehr werden de facto die Rechte der Beschäftigten gemindert und eingeschränkt.

Die Dienstgemeinschaft als Schlüsselbegriff der "besonderen" Arbeitsbeziehungen hat keine eigene kirchliche Herkunft, weder als Glaubensbegriff noch als Sozialverbund, noch als Handlungsnorm. Er ist vielmehr ein arbeitsrechtliches Erbe des Nationalsozialismus (Hermann Lührs in der Evangelischen Zeitung vom 12.1.2014).

Das Festhalten an dem von den Beschäftigten der Diakonie nicht akzeptierten Verfahren der Arbeitsrechtssetzung steht im Widerspruch zu den von der EKD immer wieder postulierten Werten und gefährdet die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie. Tarifverträge hingegen ermöglichen eine faire Konfliktlösung und eröffnen die Option für einen Branchentarifvertrag Soziales, mit dem die Lohnkonkurrenz zwischen den Anbietern der Sozialbranche aufgehoben werden kann.

Die Gewerkschaften sind ein strategischer Partner der Kirchen und ihrer Diakonie bei der Gestaltung der Zukunft. Diese Partnerschaft schließt Auseinandersetzungen über die Arbeitsbedingungen ein. Sie beeinträchtigt die kirchliche Selbstbestimmung nicht.

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der Evangelischen Kirche Deutschland (ARGG-EKD), die neue Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Diakonie Deutschland und die nun erlassene Entsendeordnung sind kein Schritt hin zu mehr Demokratie und Teilhabe. Sie bieten der Arbeitnehmerseite keinerlei Verbesserungen substanzieller Rechte, nicht Partnerschaft und Kooperation, Parität und faire Konfliktregelung. Sie ermöglichen den Gewerkschaften nicht im Mindesten eine "koalitionsgemäße" gewerkschaftliche Beteiligung wie vom Bundesarbeitsgericht gefordert.

Dass es auch anders geht, wurde jetzt in Niedersachsen deutlich. Dort haben sich Kirche und Diakonie auf der einen und die Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund auf der anderen Seite aufeinander zu bewegt. Zukünftig wird es dort Tarifverträge für die Beschäftigten der Diakonie geben, die auf Augenhöhe ausgehandelt worden sind und die Möglichkeit eröffnen durch Einbeziehung anderer Wohlfahrtsverbände zu einem 'Tarifvertrag Soziales' zu kommen. Dieser kann dann für allgemeinverbindlich erklärt werden und den Kostenwettbewerb zu Lasten der Beschäftigten endlich beenden.

Die Bundeskonferenz fordert deshalb:

- Keine neue Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland
- Den Abschluss von Tarifverträgen für alle Beschäftigten in der Diakonie

Springe, im April 2014

Gezeichnet:

Florian Wolf und Daniel Wenk,
Gesamtausschuss der MAVen im DW Baden
Karin Janneck,
Gesamtausschuss der MAVen im DW Bremen
Michael Imbusch,
Arbeitsgemeinschaft der MAVen im DW Hamburg
Hans Appel,
Gesamtausschuss der MAVen im DW Hessen-Nassau
Imke Ropel,
Gesamtausschuss der MAVen im DW Kurhessen-Waldeck
Edda Busse und Manfred Quentel,
Gesamtausschuss der MAVen im DW der Ev. Kirche in Mitteldeutschland
Lothar Germer,
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Niedersachsen
Michael Hemmerich und Werner Müller,
Gesamtausschuss der MAVen im DW der Pfalz
Hans-Jürgen Piest,
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Schleswig-Holstein
Wiltrud Karbe und Max Jalaly,
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Westfalen
Sonja Gathmann,
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Württemberg
Siegfried Löhlau,
Gesamtmitarbeitervertretung im CJD

Interview:

»Wir können viel erreichen«

Die abgeschlossene Sozialpartnerschaft zwischen ver.di und der Diakonie Niedersachsen ist wegweisend – und Basis für die derzeitigen Tarifverhandlungen. Ein Gespräch mit Annette Klausing, der zuständigen ver.di-Verhandlungsführerin

***Kirchen*.info**: ver.di hat mit der Evangelischen Kirche und dem Diakonischen Werk in Niedersachsen eine Grundsatzvereinbarung über eine »soziale Partnerschaft« unterzeichnet. Ist das bereits der seit langem angestrebte Tarifvertrag?
Nein. Wir haben mit der Vereinbarung aber die Grundlage für einen regulären Tarifvertrag geschaffen. Wir haben uns darin auf gemeinsame Ziele und ein Prozedere verständigt, wie Konflikte gelöst werden können. Klar ist, dass wir einander als Tarifparteien auf Augenhöhe gegenübertreten wollen.

Das heißt, über Lohn- und Arbeitszeitfragen wurde noch nicht gesprochen?
Die materiellen Tarifverhandlungen finden jetzt statt. Zunächst einmal geht es darum, die bisher geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in einen Tarifvertrag zu transformieren. Unmittelbar nachdem es hierzu eine Einigung gibt, steigen wir in die Entgeltverhandlungen ein. Ich hoffe, dass im Sommer zu beiden Themen Ergebnisse vorliegen.

Was will ver.di für die rund 37.000 Beschäftigten der niedersächsischen Diakonie an materiellen Verbesserungen rausholen?
Die konkreten Ziele wird die Tarifkommission beschließen, nach entsprechenden Diskussionen in den Betrieben und bei Mitgliederversammlungen. Ohne dem vorgreifen zu wollen, vermute ich, dass sich die Lohnforderung am Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes orientieren wird.

Die bereits unterschriebene Vereinbarung sieht bei Streitigkeiten ein »verbindlich durchzuführendes Schlichtungsverfahren« vor. Wie sieht dieses aus?
Es soll zwei Schlichter geben, die von jeweils einer Seite benannt werden. Diese sollen im Konfliktfall zunächst moderierend eingreifen. Kommt dennoch keine Einigung zustande, beginnt ein zweistufiges Schlichtungsverfahren. Das Besondere daran: In der zweiten Stufe hat die Arbeitnehmerseite ein leichtes Übergewicht, so dass wir nicht überstimmt werden können. Freilich steht ein Schlichterspruch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Tarifparteien.

Die Kirche bestreitet nach wie vor das Streikrecht ihrer Beschäftigten. Was sagt die in Niedersachsen getroffene Vereinbarung darüber aus?
Nichts. Das Prozedere der Tarifverhandlungen wird so sein, dass sich Arbeitskämpfe vermutlich vermeiden lassen. Sollten wir dennoch an einen Punkt kommen, an dem weder in den Verhandlungen noch in der Schlichtung ein Kompromiss gefunden wurde, werden wir im Einzelfall prüfen, ob wir in den Arbeitskampf gehen können. Das heißt: Ob wir es aus juristischer Sicht dürfen, und ob die Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten dafür ausreicht. Ich schließe einen Arbeitskampf jedenfalls nicht grundsätzlich aus. Denn das Streikrecht gilt für alle Beschäftigten – dabei bleiben wir.

Ein Problem in der Diakonie ist bislang, dass Einrichtungen Vereinbarungen oftmals schlicht ignorieren. Ist das auch in Niedersachsen zu befürchten?
Die niedersächsische Diakonie ist schon um Verbindlichkeit bemüht. Sie plant eine Satzungsänderung, die den Einrichtungen eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband vorschreibt. Das soll zu einer hohen Verbindlichkeit beitragen. Man kann allerdings nicht ausschließen, dass einige schwarze Schafe den Tarifvertrag dennoch nicht anwenden. Die Praxis muss erweisen, ob die vereinbarten Regelungen nun auch tatsächlich flächendeckend umgesetzt werden.

Der Vereinbarung sind langjährige Auseinandersetzungen vorausgegangen. Was hat den Ausschlag dafür gegeben, dass es schließlich doch zu einer Einigung gekommen ist?
Entscheidend war die Geschlossenheit und Beharrlichkeit der Beschäftigtenseite. Wir haben über einen langen Zeitraum sehr viele Aktionen gemacht und gemeinsam für einen Tarifvertrag gestritten. Der Arbeitgeber hat niemanden mehr gefunden, der im Rahmen des »Dritten Weges« kircheninterner Lohnfindung die Rolle des Verhandlungspartners übernehmen wollte. Letztlich haben Kirche und Diakonie deshalb eingesehen, dass sie das Arbeitsrecht der Beschäftigten nur gemeinsam mit den Gewerkschaften regeln können. Beschleunigt hat diesen Prozess womöglich das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom November 2012, das die Einbeziehung der Gewerkschaften explizit gefordert hat.

Hinzu kommt die Erkenntnis, dass Tarifregelungen für kirchliche Träger auch von Nutzen sein können. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag – zum Beispiel in der Altenpflege – kann die Dumpingkonkurrenz beenden, die letztlich allen schadet.

Ist ein solcher Tarifvertrag nach der Einigung mit der Diakonie in Niedersachsen nun realistisch?
Ja. Hierbei könnte uns das Vorhaben der Bundesregierung helfen, das Zustandekommen allgemeinverbindlicher Tarifverträge zu erleichtern. Bisher war hierfür nötig, dass die Regelungen für mindestens 50 Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Branche gelten. Jetzt heißt es, das Kriterium für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung könnte sein, ob ein öffentliches Interesse daran besteht. Insbesondere in der Pflege steht das vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des drohenden Fachkräftemangels wohl außer Frage.

Welche Bedeutung hat die in Niedersachsen getroffene Vereinbarung aus bundesweiter Perspektive?
Ich wünsche mir, dass sie für die Beschäftigten ermutigend wirkt, dass sie sehen: Wenn man geschlossen auftritt und einen langen Atem hat, kann man viel erreichen. Welchen Effekt die Vereinbarung auf Arbeitgeberseite haben wird, weiß ich nicht. Ich hoffe, dass zumindest Einige ins Nachdenken geraten.

Interview: Daniel Behruzi

Aktionstag »Pflege am Boden« Paul Gerhard Stift, Lutherstadt Wittenberg – Foto: ver.di

ver.di-Betriebsgruppe am Paul Gerhardt Stift in Wittenberg gegründet

»Wir werden ihnen unsere Thesen an die Tür schlagen«

Wittenberg, Sachsen-Anhalt, Geburtsstätte der Reformation. Eine Stadt, in der vor 500 Jahren einer den Hammer in die Hand genommen und seine Thesen an die Stadtkirche geschlagen hat. Martin Luther hatte gute Gründe.

Wittenberg, Paul Gerhardt Stift. Ein großes Diakoniekrankenhaus, wo die Beschäftigten zwar keinen Hammer in der Hand halten, aber trotzdem ihre Thesen bekannt machen. Auch sie haben gute Gründe.

Der Frust über die Belastungssituation am Krankenhaus war so groß, dass zuerst, über die Mitarbeitervertretung vermittelt, im Januar die zuständigen ver.di-Sekretäre der Bundesebene und des Bezirks kamen und sich die massiven Nöte anhörten. Das Signal an die Beschäftigten: Da geht was. Und wenn da was geht, machen wir auch was, so Thomas Mühlenberg, ver.di-Sekretär vor Ort.

Von nun an ging es Schlag auf Schlag! Knapp fünfzig Eintritte in den letzten Wochen. Am 13. Februar Gründung der Betriebsgruppe, weitere zwei Mitgliederversammlungen und Teilnahme am Tag der Pflege am 12. Mai mit fast hundert Beschäftigten.

Und jetzt? Der Arbeitgeber hält sich zurück. Ein Gesprächsangebot von ver.di, um über die Belastungssituation zu reden, wurde mit Verweis auf die Mitarbeitervertretung abgelehnt. Hier werden wir nachhaken und nicht locker lassen. Gegebenenfalls lassen wir bestimmte Sachverhalte behördlich prüfen.

Natürlich wird auch Tarifpolitik ein Thema werden. Aber da ist noch einiges an Mitgliederentwicklung notwendig. ver.di ist vor Ort, wir unterbreiten unsere Angebote gemeinsam mit den Mitgliedern und wenn die Kolleginnen und Kollegen mit ihrem Eintritt in ver.di das Angebot annehmen, werden wir auch tarifpolitisch aktiv. Die Strukturen müssen stimmen und wir müssen durchsetzungsfähig werden. Das ist noch ein weiter Weg.

Wie war das mit Luther? Er wollte seine Kirche verändern und hat die Welt verändert.

So weit wollen wir gar nicht gehen. Die Arbeitsbedingungen müssen besser werden, die Bezahlung muss stimmen und wir wollen eine Tarifkommission, die entsprechend Artikel 9 des Grundgesetzes (Tarifautonomie) ihre Arbeit machen kann. Das reicht schon. Für die Kirche wäre das natürlich eine Veränderung der Welt. Für uns nur Normalität.

Steffen Podstawa, Anke Pötzsch,
Thomas Mühlenberg

Alpenklinik Santa Maria in Oberjoch/Allgäu:

Standhafte ver.di-Betriebsgruppe

Die von der Katholischen Jugendfürsorge (KJF) getragene Alpenklinik Santa Maria in Deutschlands höchstem Bergdorf, Oberjoch, ist eine Klinik mit jahrzehntelanger Tradition. Sie ist eine Klinik für Kinder und Jugendliche, die an Erkrankungen der Atmungsorgane und der Haut, an Allergien, Ernährungs- und psychosomatischen Erkrankungen leiden.

Mit ver.di bestand immer wieder ein lockerer Kontakt, der dann am 11. Mai 2011 zur Gründung der ver.di-Betriebsgruppe führte. Initiativ wurden gewerkschaftlich orientierte Kolleginnen und Kollegen, die erkannt haben, dass auch in einer kirchlichen Einrichtung die Gewerkschaft nicht außen vor sein darf, denn auch kirchliche Arbeitgeber reagieren in der Arbeitswelt nicht anders als weltliche. Wettbewerbs- und Marktstreben haben auch bei den Kirchen Einzug gehalten.

ver.di-Arbeit bringt auch Spaß

Foto: ver.di

Im geschützten Kreis der ver.di-Betriebsgruppe trafen und organisierten sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen der Alpenklinik Santa Maria. In den Betriebsgruppensitzungen wurden und werden aktuelle Probleme, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erkannt haben, angesprochen, diskutiert und gemeinsam Wege zur Lösung gesucht. Großen Raum nahmen immer wieder die Finanzierung und dadurch bedingte Umstrukturierungsmaßnahmen in der Klinik ein. Der Versuch, mit der Leitung der Klinik gemeinsam die Probleme, die sowohl die Klinik als auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betrafen, anzugehen, scheiterte. Eine Zusammenarbeit mit »der Gewerkschaft« wurde abgelehnt.

Unbeirrt gingen die Betriebsgruppenmitglieder trotzdem ihren Weg mit ver.di weiter; Anfeindungen und deutliche Hinweise durch die Vorgesetzten blieben dabei nicht aus.

Zahlreiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit leisteten die Betriebsgruppenmitglieder. Gerade die Finanzierungsproblematik konnte dadurch breit ins Bewusstsein der Öffentlichkeit getragen werden. Der Besuch von Sylvia Bühler in der Klinik im November 2013 war ein Höhepunkt für die Betriebsgruppe. Erstmalig im Allgäu besuchte eine hohe Gewerkschafterin eine Caritas-Einrichtung. Ein offener Brief an die regionalen Politiker war ein weiterer Höhepunkt der aktiven Betriebsgruppenmitglieder. Zahlreiche positive Resonanz ging daraus hervor.

Von der Klinikleitung Anfang 2014 eingeleitete Umstrukturierungsmaßnahmen begleitete die Betriebsgruppe medial. Wir sind überzeugt, damit Politik und Kostenträger wachgerüttelt zu haben: Ein Standort, der auf 1200 Meter Höhe einzigartige Reha-Therapie für asthmakranke Kinder und Jugendliche anbietet, darf nicht durch kurzsichtige Personalkosten-Sparpolitik gefährdet werden.

Und noch eines wurde klar: Die Arbeit der Mitarbeitervertretung kann nicht die Arbeit der Betriebsgruppe ersetzen, noch umgekehrt. Nur gemeinsam kann vielleicht ein Gesundheitssystem gerettet werden, in dem es nicht nur um Budgetierung und begrenzte Finanzmittel geht, sondern um den Menschen und wie ihm am besten geholfen werden kann.

Jutta Aumüller

Dominikus-Ringeisen-Werk:

Jetzt mit ver.di-Betriebsgruppe

Das Dominikus Ringeisen Werk (DRW) ist eine katholische Stiftung des öffentlichen Rechts in Bayern mit der Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu betreuen – und nun auch eine kirchliche Einrichtung mit einer ver.di-Betriebsgruppe.

Im Dominikus Ringeisen Werk gab es schon länger ein paar Kolleginnen und Kollegen, die es als richtig erachtet haben, Gewerkschaftsmitglied zu sein und sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzusetzen. Jedoch fehlte eine weitere Klammer, um sich zu vernetzen und auch ein Zeichen zu setzen, dass Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen sehr wohl den Dienstgemeinschaftsgedanken mit dem Gewerkschaftsgedanken in Einklang bringen können.

So pflegte man Kontakt mit ver.di-Augsburg, sei es auf den Fachtagungen, bei individuellen Anfragen oder gemeinsamen Veranstaltungen. Mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2012 war dann ein wichtiger Schritt erfolgt, um die gewerkschaftliche Arbeit ins Licht zu rücken. Arina Wolf, Gewerkschaftssekretärin ver.di-Augsburg, erinnert sich an viele Medienberichte und Publikationen in den regionalen Zeitungen sowie an ein »Sich-Trauen-Gefühl« bei den Kolleginnen und Kollegen in den kirchlichen Einrichtungen und eine Erleichterung bei den bereits gewerkschaftlich organisierten Aktiven, die neuen Mitgliedern Mut machten.

»Das Urteil ist mitverantwortlich dafür, dass wir hier im Bezirk mittlerweile einige Betriebsgruppengründungen haben. Das Schöne ist, jede Betriebsgruppe hat ihre eigene Geschwindigkeit«, sagt Arina Wolf. »So war das auch bei den Kolleginnen und Kollegen vom DRW-Ursberg. Bereits aktive Mitglieder hatten die Idee, eine Betriebsgruppe zu gründen. Wir haben uns zusammengesetzt und geschaut, wie, wann und wo.« Ein Termin im März 2013 wurde festgesetzt, die Einladung geschrieben und persönlich per Post jedem einzelnen Mitglied zu gestellt.

»Und siehe da – das war für mich eine schöne Überraschung«, sagt Arina Wolf, »es haben sich fünf Menschen gefunden, die aktive Gewerkschaftsarbeit vor Ort machen wollten. Für mich als Gewerkschaftssekretärin ist das eine große Unterstützung. Dabei unterstützen die Betriebsgruppenmitglieder mich auf unterschiedliche Weise: Sei es dadurch, dass ver.di-Themen in die Einrichtungen gelangen und auch andersrum. Sei es, dass Kolleginnen und Kollegen nun den Raum haben, sich offen und vertrauensvoll über ihre Arbeit vor Ort auszutauschen, Mut zu gewinnen und Lösungen für Probleme zu finden. Denn da, wo Gewerkschaftsarbeit betriebsnah erfolgt, wissen die Kolleginnen und Kollegen, es geht um sie und nicht um irgendein Thema in den Nachrichten. Und das macht Mut weiterzumachen. Mittlerweile sind wir größer geworden und es kommen regelmäßig immer wieder neue Gesichter dazu. Das macht die Arbeit lebendig und zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind!«

Aber Gewerkschaftsarbeit ist eben auch Arbeit. »Es ist jeden Tag immer wieder eine Herausforderung, Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen für die Gewerkschaft zu begeistern. Und dies, obwohl dieselben von der Tarifarbeit von ver.di für den öffentlichen Dienst profitieren«, sagt Richard, ein Betriebsgruppenmitglied. »Denn die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission orientiert sich ja meist an den Forderungen von ver.di im öffentlichen Dienst, um dann, wenn es gut läuft, vergleichbare Konditionen auszuhandeln.« Die Anlage 33 der Arbeitsvertragsrichtlinie (AVR) Caritas Bayern ist an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) angelehnt.

Fikret, Betriebsgruppensprecher, erinnert sich, wie alles begann:

»Mit dem Wissen, dass ver.di Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst führt und diese später auch für die Beschäftigten des DRW durch die AK-Forderungen meist übertragen werden, trafen sich fünf Beschäftigte unserer Einrichtung mit der für unsere Region zuständigen ver.di-Sekretärin. Bei diesem Treffen ging es darum, Informationen auszutauschen:

- Warum sind die einzelnen Sitzungsteilnehmer/innen eigentlich ver.di-Mitglied geworden?
- Was haben ver.di und wir für Ziele und Erwartungen bei einem kirchlichen Träger?
- Was kann eine ver.di-Betriebsgruppe auf den Weg bringen?
- Wie kann eine ver.di-Betriebsgruppe gegründet werden?

Schnell stand der Entschluss fest:
Wir wollen eine ver.di-Betriebsgruppe gründen. Wir wollen aktiv über unsere Arbeitsbedingungen mitbestimmen und sie mitgestalten.

So wurde ich zum Betriebsgruppensprecher gewählt und wir unterhielten uns noch eine Weile über aktuelle Belange der örtlichen Arbeitswelt. Natürlich ist es hilfreich gewesen, eine Vertrauensleuteschulung zu besuchen. Denn für eine erfolgreiche Betriebsgruppenarbeit müssen wir auch wissen, was wir tun dürfen, worüber wir reden können und wie unsere gewerkschaftliche Stellung in der Einrichtung abgesichert ist.«

Seitdem trifft sich die Betriebsgruppe einmal im Monat zum Routinetermin. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit Arina Wolf statt, insbeson-

Aktivist/innen aus der ver.di-Betriebsgruppe Dominikus Ringeisen Werk, man beachte das »bunte Brett« im Hintergrund Foto: ver.di

dere wenn es mal wieder kniffelige, arbeitsrechtliche Fragen vor Ort zu klären gibt. Neue ver.di-Mitglieder konnten geworben werden, die die Betriebsgruppenarbeit bereichern und unterstützen.

Wir, die ver.di-Betriebsgruppe, haben selbstverständlich dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass es uns nun gibt. Und auch Mitarbeiterversammlungen mit dem Tagesordnungspunkt »Bericht der Gewerkschaft ver.di« finden bei uns in der Einrichtung statt. Hier zeigt sich dann schnell, wie die Gewerkschaft fundiert und kompetent die Mitarbeitervertretung flankieren kann.

Wir haben uns überlegt, wie wir die Kolleginnen und Kollegen mit den Informationen der Betriebsgruppe erreichen wollen. Natürlich schafft man es nicht, immer alle persönlich anzutreffen und über Neuigkeiten zu informieren. So hatten wir die Idee, ver.di-Info-Tafeln in Häusern unserer Einrichtung aufzustellen, damit alle Kolleginnen und Kollegen von den Informationen und Aktionen der Betriebsgruppe profitieren können. Diese fanden schnell einen guten und geeigneten Platz neben den Info-Tafeln der Mitarbeitervertretung (MAV) und der Einrichtung. Ein erfolgreiches Projekt also, und es kommen mehr und mehr Standorte der ver.di-Info-Tafeln hinzu. Die Arbeitgeberseite zeigt sich offen und verhindert nicht die Aufhängung der Info-Tafeln. Selbstverständlich bleiben wir im Gespräch mit der Leitung, damit dies ein akzeptiertes Mittel der Informationsweitergabe bleibt.

Als nun im Frühjahr 2014 die Tarifverhandlungen zwischen ver.di und dem öffentlichem Dienst stattfanden, engagierten sich die Betriebsgruppenmitglieder solidarisch an den ver.di-Aktionen. Auch folgten Einige dem Aufruf der AK-Mitarbeiterseite und unterstützten die Aktionen von ver.di durch einen Fotogruß aus unserer Einrichtung. Weitere Aktionen, nun uns selbst betreffend, folgen in Kürze!

Dies alles hört sich recht einfach an. Doch müssen wir auch in manchen Situationen mit Gegenwind umzugehen wissen. So bestehen bei den kirchlichen Dienstgebern natürlich gewisse Berührungsängste und Unsicherheiten, wie denn mit der neuen Gegebenheit ver.di und der ver.di-Betriebsgruppe im eigenen Haus umgegangen werden soll. Bis jetzt konnten wir viele Situationen durch Gespräche zwischen Betriebsgruppenmitgliedern und den jeweiligen Dienstgebervertretern klären. Dabei gilt es immer wieder Unsicherheiten abzubauen und die rechtliche Situation zu klären. Letztendlich handelt es sich um ein zartes Pflänzchen, das da gerade zu wachsen beginnt. Das Tolle an dem Ganzen ist: Wir wissen, die Betriebsgruppe steht hinter jeder und jedem Einzelnen! Wenn es schwierig wird, steht auch die Gewerkschaftssekretärin mit Rat und Tat zur Stelle und spricht, wenn es notwendig ist, auch selbst mit den verantwortlichen Chefs.

Wir können allen kirchlichen Mitarbeiter/innen nur empfehlen, eine Betriebsgruppe zu gründen, sich aktiv einzumischen und am Ball zu bleiben. Denn nur wer mitmacht, wird gehört und kann etwas verändern. Schritt für Schritt.

ver.di-Betriebsgruppe in Dominikus Ringeisen Werk

Konflikt und Kooperation:

Streitpunkt kirchliches Arbeitsrecht

ver.di als zivilgesellschaftlicher Akteur

ver.di ist eine zivilgesellschaftliche Organisation. Sie bildet sich aus dem Bedürfnis der abhängig arbeitenden Menschen nach Beteiligung am erwirtschafteten gesellschaftlichen Reichtum durch angemessene Löhne, anständige Arbeitsbedingungen und eine sichere Lebensperspektive.

Der tiefere Grund für die Existenz von Gewerkschaften liegt in den Grundstrukturen dieser Gesellschaft:

- Der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit gilt unmittelbar in gewinnorientierten Unternehmen der Industrie und des Dienstleistungsbereichs und drückt sich aus in der Primärverteilung der Einkommen zwischen Löhnen und Gewinnen.

- Dieser Gegensatz wirkt aber auch mittelbar über die politisch vermittelte Ausgestaltung von Staat und sozialen Sicherungssystemen. Hier wird über Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der Sozialstaat ausgestaltet (Sekundärverteilung), in dem sich auch die Kirchen mit ihren Wohlfahrtsverbänden und sozialen Dienstleistungen tummeln.

Die Kirchen sehen diese gesellschaftlich-politischen Ursachen: Im Beschluss der Synode der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD) vom 13. November 2013 zum kirchlichen Arbeitsrecht heißt es:

- »Die tiefere Ursache des Konfliktes um die Arbeitsbedingungen in der Sozial- und Gesundheitsbranche liegt in den veränderten Bedingungen in diesem Bereich: Durch die Einführung von Kostenpauschalen und Marktmechanismen hat sich der Wettbewerb verschärft, und ein enormer Kostendruck lastet auf den Einrichtungen. Grundproblem ist die mangelhafte finanzielle Ausstattung des Sozial- und Gesundheitswesens.«

Ein weiterer Existenzgrund der Gewerkschaften ist die strukturelle Unterlegenheit der/des einzelnen Beschäftigten gegenüber der Arbeitgeberseite. Dies gilt auch bei den Kirchen.

Beschäftigte schließen sich freiwillig in Gewerkschaften zusammen, um ihre Arbeitskraft zu gleichen Bedingungen anbieten zu können. Der freien Kartellbildung entspricht der Tarifvertrag zu Minimierung der Anbieterkonkurrenz untereinander.

Bei der gewerkschaftlichen Interessenvertretung geht es den Mitgliedern immer um beides:

- eine gerechte bzw. als gerecht empfundene Entlohnung,
- die Sinnhaftigkeit der Arbeit selbst und die Identifikation mit der jeweils individuell ausgeübten konkreten Tätigkeit, um Arbeit und Beruf als ‚Berufung' im Sinne des Arbeitsbegriffs von Martin Luther.

Soweit sich Kirchen und Diakonie bei der Rekrutierung ihrer Arbeitskräfte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bewegen, gilt das Gesagte auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse:

- kirchliche und diakonische Mitarbeiter/innen wollen eine anständige Bezahlung und
- sie suchen einen Sinn in ihrer Arbeit, der auch ein religiös gemeinter Sinn sein kann, wie er sich im Begriff der ‚Dienstgemeinschaft' als gemeinsame Arbeit im Weinberg des Herrn ausdrückt.

ver.di als gesellschaftlicher Akteur

ver.di ist eine Organisation mit mehr als zwei Millionen freiwillig beigetretenen Mitgliedern. Und ver.di ist wieder eine wachsende Organisation. Der Zuwachs ist sehr unterschiedlich verteilt, der soziale Bereich wächst am stärksten und hier wiederum haben Kirchen und Diakonie die höchsten Mitgliederzuwächse.

Die gesellschaftliche Bedeutung von ver.di beruht im Wesentlichen

- auf ihrer Organisationsmacht, das heißt neben der Zahl der Mitglieder auch auf der Existenz von aktiven Strukturen in Betriebsgruppen, Tarifkommissionen, Vorständen und auf den demokratischen Prozessen der Willensbildung;
- auf ihrer institutionellen Verankerung in der Gesellschaft und im Rechtssystem – von der Tarifautonomie über die Betriebsverfassung, Mitbestimmung bis hin zur Selbstverwaltung bei der Sozialversicherung und zu den Rundfunkräten;
- auf ihrer strukturellen Fähigkeit, dem Willen ihrer Mitglieder zum Durchbruch zu verhelfen. Dies kann sich ausdrücken in gewerkschaftlicher Betriebsarbeit, Tarifmächtigkeit, politischen Aktionen bis hin zu klassischer Lobbyarbeit.

Diese gesellschaftliche Bedeutung erlaubt es ver.di, zum Beispiel in Verteilungsauseinandersetzungen Tarifstandards zu setzen, die über die betroffenen Branchen hinaus einen Maßstab für die gesamte Gesellschaft setzen. So eine Tarifführerschaft erleben wir zur Zeit in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes, von der unmittelbar 2,1 Millionen Beschäftigte der Kommunen und des Bundes betroffen sind, weitere etwa zwei Millionen mittelbar, darunter wesentlich auch Beschäftigte bei Caritas und Diakonie. Das Ergebnis dieser Tarifrunde ist die Marge, an der sich alle anderen Tarifbereiche in Deutschland in diesem Jahr messen lassen müssen.

Mit dieser Tarifführerschaft übernimmt ver.di aber auch eine gesamtwirtschaftliche Verantwortung:

- die Durchsetzung einer sozialen Komponente vermindert die Lohnspreizung,
- ein guter materieller Abschluss steigert die Binnenkaufkraft, vermindert den Leistungsbilanzüberschuss und vermindert die Gefahr einer drohenden Deflation.

Gewerkschaft und Mitarbeiterverband

In dieser gesellschaftlichen Bedeutung und Verantwortung unterscheidet sich ver.di grundlegend von anderen Formen von Mitarbeitervereinigungen, die sich manchmal auch Gewerkschaft nennen. ver.di

und kirchliche Mitarbeiterverbände sind grundsätzlich nicht miteinander vergleichbar. Mitarbeiterverbände sind weder von der Anzahl ihrer Mitglieder noch von ihrer finanziellen Ausstattung oder ihrem Apparat her aus sich selbst heraus stark. Sie werden erst dadurch stark, dass Kirche und Diakonie sie als Vertretung der Mitarbeiter akzeptieren. Ohne mehr oder weniger stillschweigende Akzeptanz der Arbeitgeberseite wären sie nahezu bedeutungslos.

In der zivilgesellschaftlichen Organisationsform und der gesellschaftlichen Bedeutung gibt es im Übrigen viele Gemeinsamkeiten zwischen ver.di und den Kirchen. Die institutionelle Verankerung der Kirchen in der bundesrepublikanischen Gesellschaft ist jedoch unvergleichlich viel größer als die der Gewerkschaften.

Dialog gleichberechtigter Partner

Aus dem Vorhergehenden ergibt sich, dass eine Gewerkschaft wie ver.di einem kirchlichen Arbeitgeber nur auf Augenhöhe begegnen kann und will. Dies gilt für die Verhandlungen selbst wie auch für die Verfahren, wie diese Verhandlungen geführt werden.

Teil 2 des EKD-Zustimmungsgesetzes zum kirchlichen Arbeitsrecht, der Weg kirchengemäßer Tarifverträge, erlaubt eine solche Beteiligung von ver.di auf Augenhöhe, soweit dort vorgesehen wird, Friedenspflicht und Schlichtung bei Nichteinigung zwischen den Tarifvertragsparteien zu vereinbaren.

Das ist inzwischen in der niedersächsischen Diakonie auch in Form eines Sozialpartnerschaftsabkommens und einer Schlichtungsvereinbarung zwischen ver.di und der Diakonie umgesetzt worden. Voraussetzung, dass diese Verträge in Kraft treten können, ist ein entsprechendes Gesetz zur Arbeitsrechtsregelung in Niedersachsen, das auf der nächsten Synode verabschiedet werden soll.

Der niedersächsische Weg, der eine Lösungsform des Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) darstellt und der kirchenrechtlich möglich ist, wird von ver.di nicht nur in Niedersachsen, sondern auch bundesweit akzeptiert.

Und ver.di Baden-Württemberg ist ausdrücklich bereit, sich in einen vergleichbaren Prozess hineinzubegeben, an dessen Schluss nach einer Übereinkunft mit ver.di ein neues Arbeitsrechtsregelungsgesetz in Baden stehen müsste.

Vorgesehener Weg der badischen Kirche

Der vorliegende Entwurf des badischen Ausführungsgesetzes zum EKD-Gesetz erlaubt eine solche Begegnung auf Augenhöhe nicht:

- Das Verfahren ist nicht im Konsens mit ver.di entwickelt worden.
- Das einseitig erlassene Gesetz, wenn es denn so verabschiedet wird, versucht nur das aus Sicht der Kirchen absolut Notwendige zu regeln, um dem BAG-Urteil gerecht zu werden.
- Auch das dann neu bestimmte Verfahren des »Dritten Weges« erlaubt Beschlüsse, die die eigenständige Handlungsfähigkeit von ver.di nicht berücksichtigt.

Deshalb erkläre ich hier auch ganz offiziell: ver.di wird sich an dem hier vorgelegten »Dritten Weg« nicht beteiligen. Und ich appelliere auch an die anwesenden Synodalen, in dem anstehenden Synodenbeschluss den Tarifvertragsweg nicht zu verbauen.

Das kirchliche Arbeitsrecht ist auch kein geeignetes Feld, bei der Tarifvertragsfrage gleich den ‚status confessionis' auszurufen. Die dritte These der Barmer Theologischen Erklärung – dass Kirche sich nicht den »jeweils herrschenden weltanschaulichen und politischen Überzeugungen überlassen" dürfe – ist unter den heutigen Bedingungen nicht einschlägig. Erfahrungen vor dem Hintergrund des Nationalsozialismus sind nicht vergleichbar mit einer sozialstaatlich verfassten Gesellschaft, bei der Tarifautonomie und Arbeitskampf als demokratische Mittel anerkannt sind. Unter dem Ultima-Ratio-Prinzip sind Verfahren möglich, bei denen Rechte nicht aufgegeben werden müssen, sie aber praktisch nicht angewendet zu werden brauchen.

Auch die Katholische Kirche ist dabei, ihr Arbeitsrecht zu ändern. Die Loyalitätspflichten sollen neu gefasst werden. Bischof Gebhard Fürst sieht Handlungsmöglichkeiten der deutschen Bischöfe, weil »die arbeitsrechtlichen Regelungen auf dem Kirchenrecht in Deutschland gründen und nicht auf Glaubenssätzen« (zitiert nach Stuttgarter Zeitung vom 22. März 2014).

Wenn man dem zustimmt, ergeben sich Spielräume für eine mehr politisch begründete Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts.

Das heißt, wenn Sie uns, wenn Sie ver.di dabei haben wollen, dann werden Sie mit uns reden müssen, und zwar vorher – und nicht, wenn alles schon geregelt ist.

Und wenn Sie uns nicht dabei haben wollen, dann stellt sich die Frage, ob das unsere Mitglieder im Kirchenbereich so hinnehmen wollen. Dann geht der Konflikt gegebenenfalls weiter.

Der weitere Weg

ver.di geht im Moment davon aus, dass unsere Verfassungsklage zum BAG-Urteil vom Verfassungsgericht angenommen wird. Über die Annahme soll wohl noch in diesem Jahr entschieden werden. So lange ist bei uns die Pausentaste gedrückt. Davon ist aber, wie vorhin erläutert, die Ausgestaltung eines Zweiten Weges kirchengemäßer Tarifverträge im Konsens nicht erfasst.

Dabei sollte uns gemeinsam das Ziel leiten, der sozialen Arbeit mehr Anerkennung und gesellschaftliche Wertschätzung zu verleihen. Die Konflikte um das

Arbeitsrecht müssen ausgetragen und geklärt werden, damit der gemeinsame Einsatz für soziale Gerechtigkeit wirksam möglich ist. Nur wenn wir den Konflikt aushalten, werden wir kooperieren können. Konflikt und Kooperation gehören zusammen.

Günter Busch
Der Text beruht auf dem Referat des Autors auf einer Fachtagung zum »Dritten Weg« in Karlsruhe

Das Arbeitsrecht der Kirchen im Konflikt mit Grundrechten

Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialethisch vertretbar?

Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten

Von Prof. Dr. Hartmut Kreß

2014, 175 S., brosch., 38,– €, ISBN 978-3-8487-1264-9

(Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 77)

www.nomos-shop.de/22526

In der Bundesrepublik Deutschland sind die Kirchen mit Caritas und Diakonie sehr große Arbeitgeber. Für ihr Arbeitsrecht hat ihnen der Staat weitgehende Sonderrechte zugestanden. Hierzu gehören das Verbot von Arbeitsstreiks, die Befreiung von der Mitbestimmung und Beschränkungen für Gewerkschaften. Durch Vorgaben für die Lebensführung oder für die Religionszugehörigkeit greifen kirchliche Arbeitgeber in die Privatsphäre von Arbeitnehmern ein. Zur Begründung stützen sich die Kirchen auf ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht. An die staatlichen Grundrechte sind sie nicht gebunden.

Das Buch legt dar, dass der Schutz der Grundrechte auch für kirchliche Arbeitnehmer gelten sollte. Es geht auf Rechtsunsicherheiten ein, die das kirchliche Arbeitsrecht erzeugt, und stellt die Frage, ob ein Sonderweg der Religionsgemeinschaften im Arbeitsrecht heute noch vertretbar ist.

Bei dem Buch handelt es sich um ein Gutachten, das für die Hans-Böckler-Stiftung verfasst wurde.

Bestellschein

Bestellen Sie jetzt telefonisch 07221/2104-37, per Fax 07221/2104-43, per E-Mail vertrieb@nomos.de oder im Buchhandel.
Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de

	978-3-8487-1264-9	Kreß Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht	38,– €

Name, Vorname:	Tätigkeitsschwerpunkt:
Firma, Institution:	Tel.-Nr. für Rückfragen:
Straße:	E-Mail:
Ort:	
☐ Ich bin damit einverstanden, dass ich über interessante Produkte per E-Mail oder telefonisch informiert werde.	Datum, Unterschrift:

Sie haben das Recht, die Ware innerhalb von 14 Tagen nach Lieferung ohne Begründung an Ihre Buchhandlung oder an die Verlagsauslieferung, In den Lissen 12, 76547 Sinzheim zurückzusenden. Bitte nutzen Sie bei Rücksendungen den kostenlosen Abholservice. Ein Anruf unter Tel. 07221/2104-37 genügt. Alle Preise inkl. MwSt. zuzüglich Vertriebskosten. Bei Online-Bestellung inklusive Vertriebskosten.

Nomos

Nur wer mitmacht kann etwas verändern!

www.mitgliedwerden.verdi.de · www.gesundheit-soziales.verdi.de · www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Gemeinsame Tagung in Berlin:

Sozialpolitisch ziehen ver.di und Diakonie an einem Strang

ver.di und die Diakonie – geht das zusammen? In der Sozialpolitik schon. Sogar sehr gut, wie sich bei der Tagung »Die Rückkehr des Sozialen in die Politik?« am 11. April in Berlin gezeigt hat. »Das Soziale ist der Kitt unserer Gesellschaft«, betonte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler zu Beginn der Veranstaltung, die den Auftakt zu einer Reihe vertiefender Foren in den kommenden Monaten darstellte. »Gewerkschaft und Wohlfahrt sind Bündnispartner, denn die Zukunft des Sozialstaats bewegt uns gleichermaßen«, erklärte Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland.

In der Tat waren sich die rund achtzig Teilnehmer/innen des von der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) und der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Kongresses in der Analyse weitgehend einig. Union und SPD hätten in ihrer Koalitionsvereinbarung soziale Themen nach jahrelangem Stillstand wieder aufgegriffen, sagte Gerhard Bäcker, Professor am Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. »Aber es gibt keinen grundsätzlichen Richtungswechsel in der Sozialstaatspolitik.« Zudem seien viele der vereinbarten Maßnahmen – wie die Schaffung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und die tatsächliche Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – erst für die zweite Hälfte der Legislaturperiode geplant. Kirchen und Gewerkschaften forderte Bäcker vor diesem Hintergrund auf, der Umsetzung von Verbesserungen kritische Aufmerksamkeit zu schenken, Widerspruch gegen Fehlentwicklungen zu erheben und zugleich die Forderung nach weitergehenden Reformen nicht aus dem Blick zu verlieren.

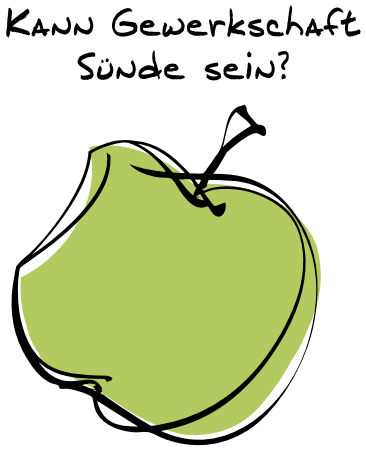
Das wollen ver.di und Diakonie künftig noch stärker gemeinsam tun. Dokumentiert wurde das mit einer am selben Tag veröffentlichten Stellungnahme beider Organisationen für die vollständige Einbeziehung von Langzeitarbeitslosen in den gesetzlichen Mindestlohn. »Wir wollen einen gesetzlichen Mindestlohn, der Lohndumping wirksam verhindert und nicht neue Schlupflöcher für Arbeitsausbeutung bietet«, sagte Loheide. Bühler warnte vor einem »Drehtüreffekt«, bei dem Langzeitarbeitslose für sechs Monate unterhalb des Mindestlohns beschäftigt und danach wieder auf die Straße gesetzt werden könnten. ver.di und Diakonie sind sich zugleich einig darin, dass die Lohnuntergrenze eine konsequente Bekämpfung von Armut und die Stärkung der sozialen Sicherungssysteme keineswegs überflüssig macht.

»Wir brauchen eine Debatte darüber, in was für einer Gesellschaft wir leben wollen«, sagte Jörg Kruttschnitt vom Diakonie-Vorstand zum Abschluss der Tagung. Auf diese Frage bestehe zwischen Diakonie und ver.di eine ähnliche Sicht. »So selbstverständlich, wie das heute hier war, ist das aber durchaus nicht überall«, betonte Kruttschnitt. Deshalb müssten beide Organisationen gemeinsam in die Gesellschaft hineinwirken.

Trotz der großen Harmonie wurden aber auch kritische Themen nicht ausgespart. »Wenn wir uns so einig sind, warum ist es für die Diakonie dann so schwer, einen Tarifvertrag mit ver.di abzuschließen?«, fragte Stefan Schenke, der in der diakonischen Jugendhilfe in Köln arbeitet. »Dann könnten zumindest die Dumpinglöhne beseitigt werden.« Auch Bühler hatte diese Frage zuvor angesprochen. Die Antworten der Diakonie-Vertreter blieben vage. Uwe Becker von der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe verwies darauf, dass die Kosten der Einrichtungen nicht angemessen refinanziert würden. »Dagegen sollten wir gemeinsam angehen.«

Dem will sich ver.di keineswegs verschließen, beharrt jedoch auf dem Abschluss regulärer Tarifverträge und fordert eine deutliche Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. »Ich bin guter Hoffnung, dass wir das Ziel eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags Soziales in absehbarer Zukunft erreichen können«, erklärte Wolfgang Uellenberg-van Dawen, Bereichsleiter Politik und Planung beim ver.di-Bundesvorstand. Dadurch würden sich nicht nur die Bedingungen der rund 500 000 Beschäftigten bei der Diakonie verbessern, sondern in der gesamten Branche.

Daniel Behruzi



EU-USA-Freihandelsabkommen

Leere Versprechen

Geheimverhandlungen

Angriff auf Verbraucherschutz, Arbeitnehmer*innenrechte und Demokratie

Gefahr für Gesundheit und Soziales:

Das geplante Freihandelsabkommen zwischen den USA und der EU

Seit Mitte 2013 verhandeln die USA und die EU über ein Transatlantisches Freihandelsabkommen (TTIP) – in enger Kooperation mit Wirtschaftslobbyisten, jedoch abgeschottet von der Öffentlichkeit, von gesellschaftlichen Gruppen und demokratischen Institutionen.

Was bislang an die Öffentlichkeit gelangt ist, zeigt: Im Rahmen dieses Abkommens sind die Regierungen der Nationalstaaten, Unternehmen und Wirtschaftsverbände dabei, bisher in Deutschland und Europa geltende Sozial- und Arbeitsstandards weiter auszuhöhlen sowie Privatisierung und Liberalisierung auch der öffentlichen Dienstleistungen weiter voranzutreiben. Das kann dann auch die Gesundheitsversorgung vor allem in den Krankenhäusern und soziale Dienstleistungen zum Beispiel im Bereich des Rettungsdienstes und der Pflege älterer Menschen betreffen. Gerade in Deutschland – mit seinem Trend zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen – wären durch eine solche Öffnung der Märkte, der Bestand der Gesundheits- und Pflegedienste als Daseinsvorsorge gefährdet. Mit dem Freihandelsabkommen wird die Konkurrenz privater Anbieter von Gesundheits- und Pflegeleistungen weiter gefördert. Nationale Konzerne – und wir haben mit Helios-Rhön einen der größten der Branche in Deutschland vertreten – konkurrieren mit ebenso starken Anbietern aus den USA. Zu befürchten ist, dass dabei die öffentliche Gesundheitspolitik, eine solidarische Gesundheitsversorgung und die Gewährleistung sozialer Standards für Beschäftigung auf der Strecke bleiben.

ver.di fordert unter anderem, dass öffentliche Dienstleistungen der Daseinsversorgung wie Gesundheit und Pflege und andere soziale Dienste aus dem Freihandelsabkommen ausgeklammert werden und dass dieses Abkommen endlich transparent und unter umfassender Beteiligung der Parlamente, der Zivilgesellschaft und der Gewerkschaften verhandelt wird.

Dass die Gewerkschaften bei einem solchen Prozess ein gewichtiges Wort mitzureden haben, haben wir bereits gezeigt. Was wir in Europa organisieren können, ist bei der Dienstleistungsrichtlinie 2007 sichtbar geworden. Demonstrationen, Gespräche mit Abgeordneten aus dem EU-Parlament in ihren Wahlkreisen in Deutschland und eine sehr aktive Lobbyarbeit hat zur Bereichsausnahme für Gesundheits- und Soziale Dienste in der Richtlinie geführt. Viel besser wäre es natürlich im Fall des Freihandelsabkommens, wir würden es durchsetzen, dass Gesundheits- und Soziale Dienste gar nicht erst verhandelt werden. Und noch besser wäre es, Europa würde sich zu seinem Solidarmodell bekennen und die Rechte von Gewerkschaften und den Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht in Frage stellen. Und noch viel besser wäre es, endlich Gesundheits- und soziale Dienste und andere Dienste der Daseinsversorgung in einer eigenen Richtlinie zu regeln und grundsätzlich aus dem Binnenmarkt und aus dem Wettbewerb in Europa und schon gar aus dem Wettbewerb im Internationalen Markt herauszunehmen.

Margret Steffen und Uta von Schrenk

Mit diesem Beitrag eröffnen wir eine Diskussion zum Freihandelsabkommen USA – EU.

Mehr Informationen dazu unter:
www.gesundheitspolitik.ver.di.de/themen/europa
www.verdi.de

Diakonisches Werk Hessen:

»Dritter Weg« im dritten Anlauf gescheitert

Das neu fusionierte Diakonische Werk (DW) Hessen versucht mit der Brechstange eine neue Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) einzurichten. Nun ist die Wahl der »Arbeitnehmervertreter« zur ARK Hessen am 31. März in Friedberg zum dritten Mal gescheitert. War die erste Wahlversammlung am 22. August 2013 schlampig vorbereitet und scheiterte an gravierenden Formfehlern, wurde die zweite für den 29. November 2013 vorgesehene Wahlversammlung kurzfristig verschoben, um den Beteiligten angeblich ausreichend mehr Zeit für Gespräche zu geben. Die dazwischen liegende Zeit wurde vom Diakonischen Werk jedoch nicht dazu genutzt, um ernsthafte Gespräche auch mit ver.di über die zukünftige Gestaltung des Arbeitsrechts zu führen.

Zur vom Aufsichtsrat des Diakonischen Werks Hessen aufgerufenen Wahl am 31. März waren zahlreiche Demonstrant/innen erschienen. Als diese nicht sofort den Vorraum des Versammlungsortes verließen, wurde ein großes Polizeiaufgebot bestellt und den Demonstrant/innen mit Anzeige wegen Hausfriedensbruch gedroht. Die Wahl sollte auf Biegen und Brechen durchgezogen werden. Endlose Hakeleien um Formvorschriften, anschließende »Massenkandidatur« und Abbruch der Vorstellungsrunde der Kandidat/innen nach fast zehn Stunden waren das Ergebnis davon, dass der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks sich anmaßte, eine Versammlung der Mitarbeitervertretungen (MAVen) zu leiten und zur Wahl zu zwingen. Hatten doch die beiden Gesamtausschüsse der MAVen in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck im Vorfeld in zahlreichen Beschlüssen und Gesprächen bereits diese Zwangswahlen abgelehnt und eine tarifvertragliche Lösung gefordert.

In einer breiten Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) Hessen und Nassau hatten sich im Herbst 2012 insgesamt sechzig Einrichtungen beteiligt und sich mit einer Mehrheit von 98 Prozent für Tarifvertrag und gegen die Beteiligung am »Dritten Weg« ausgesprochen. Man stelle sich das nur mal im wirklichen Leben der Bundesrepublik vor: Die Arbeitgeber von Gesamtmetall leiten eine Versammlung von Betriebsräten der IG Metall und zwingen diese, Vertreter/innen in ein Gremium zu wählen, das explizit keine Tarifverträge abschließt.

Kirche und die Diakonie Hessen haben hier noch ein gewaltiges Demokratiedefizit.

Wir stellen die einfache Frage an die Diakonie Hessen:

Mit wem und welchen Vertreter/innen möchten Sie zukünftig das Arbeitsrecht aushandeln?

Die Diakonie als ernst zu nehmender Sozialverband kann wohl im Ernst nicht darauf spekulieren, mit einer Handvoll isolierter und von ihr ausgewählter »Mitarbeitervertreter«, die keine Unterstützung bei der Mitarbeiterschaft haben, die ARK zwangsweise zu besetzen. Wo soll denn da ein konsensfähiges Arbeitsrecht herkommen? Die Diakonie in Hessen würde ihren Rest an Glaubwürdigkeit verlieren. Auf der Kundgebung in Friedberg war die aktuelle Entwicklung in Richtung Tarifverträge in Niedersachsen das beherrschende Thema (s. Artikel Seite 5) und der Vorstand des Diakonischen Werkes wurde zur Besinnung aufgefordert.

Weshalb ist eine Entwicklung wie in Niedersachsen in Hessen nicht möglich?

Erhard Schleitzer

Persönlicher Erfahrungsbericht:

Die angekündigte und nicht zu Ende gekommene Wahl zur ARK Hessen

Der Aufsichtsrat des Diakonischen Werks (DW) Hessen lud am 31. März 2014 »seine Mitarbeitervertretungen« nach Friedberg ein, um sich die Arbeitnehmervertreter/innen für die speziell hessisch konstruierte Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) wählen zu lassen. Den Vorsitz der Wahlversammlung hatten, nach kirchengemäßen Verständnis der Dienstgemeinschaft, zwei Vertreter vom Aufsichtsrat des DW, Herr Bertelmann und Frau Gebhardt. Also: zwei Arbeitgebervertreter leiteten die Versammlung der Mitarbeitervertretungen (MAVen), deren Gesamtvorstände vorher erklärt hatten, dass sie diese Wahl gar nicht wollten und lieber Tarifverträge hätten. So etwas gibt es hierzulande nur noch bei den Kirchen.

Die neue Parität: Neun Polizeiautos für neun Vertreter in der ARK

Die beiden Vertreter/innen des Aufsichtsrats wollten unbedingt den Erfolg und versuchten es gleich mit der Brechstange. Als protestierende Mitarbeiter/innen sich im Vorraum des Versammlungsraumes aufhielten und etwas auf den mitgebrachten Trillerpfeifen herumpfiffen, wurde sofort der starke Arm des staatlichen Rechts bemüht. Die Polizei wurde wegen des unbotmäßigen Auftretens der aufmüpfigen Mitarbeiter/innen alarmiert und sollte einschreiten, um die kirchliche Ordnung in der Friedberger Stadthalle wiederherzustellen. Die Diakonieoberen drohten mit Anzeige wegen Hausfriedensbruch. Weil sich nun einige der protestierenden Protestant/innen nicht ganz so schnell bewegten, wurde Verstärkung angefordert. Mit Absicht oder ungewollt hatten die beiden aufrechten Vertreter/innen des Aufsichtsrats des Diakonischen Werks eine neue Parität bei der ARK-Wahl Hessen eingeführt: Auf die neun Arbeitnehmervertreter/innen in die ARK kam die gleiche Anzahl, nämlich auch neun, Einsatzwagen der Polizei.

Der Aufsichtsrat des DW wird dem Kandidat/innenansturm nicht Herr

Mit Blick auf die Friedberger Polizei und die neun Streifenwagen erklärte Versammlungsleiter Bertelmann: «Wir wählen heute auf jeden Fall. Die Stadthalle ist bis 21 Uhr gemietet und notfalls machen wir auf dem Parkplatz weiter.« Nun sollen sich die Kandidat/innen melden. Plötzlich waren es 64. Herr Bertelmann und Frau Gebhard stutzen: So viele und woher plötzlich die Begeisterung? Es musste nun ein Wahlzettel geschrieben und ausgedruckt werden. Das dauerte. Und dann waren auf dem ausgedruckten Wahlzettel Fehler drin, die Namen nicht richtig alphabetisch angeordnet und die Einrichtungen der Kandidat/innen fehlten. Ein neuer Wahlzettel musste geschrieben werden. Und das dauerte wieder. Mittlerweile war es früher Nachmittag und abgesehen von den Sitzungsunterbrechungen hatten die Delegiert/innen noch keine ordentliche Pause geschweige denn ein Mittagessen erhalten. Die Delegiert/innen, die ihr Hungergefühl zum Ausdruck brachten und auf Abhilfe drängten, bekamen die aufmunternde Antwort, dies sei doch ihre Veranstaltung und da hätten doch sie für ihre eigene Verköstigung zu sorgen. Aha, dachten sich manche, genauso läuft es bei den Veranstaltungen von unseren Arbeitgebern wohl auch.

Draußen demonstrierten derweil die Sympathisant/innen der geplagten und hungernden ARK-Delegiert/innen. Praktisch, dass der Versammlungssaal eine breite Fensterfront hatte, so konnten die Demonstrant/innen ihren Delegiert/innen aufmunternd zuwinken. Diese freuten sich und gingen an die Türen und winkten begeistert zurück. Die Dame und der Herr vom Aufsichtsrat schauten indigniert.

Die Kandidatenvorstellung begann. Der erste Kandidat redete vierzig Minuten. Die Dame und der Herr auf dem Podium sahen genervt auf die Uhr, »Was sie da erzählen, das wissen wir doch alles schon«. »Nein, nein, wissen wir nicht, er soll weiterreden«, kam es aus dem Publikum zurück. Die Kandidatenvorstellung musste weitergehen.

Auch der zweite Redner stellte sich ausgiebig vor und wurde mit tosendem Applaus bedacht, genauso auch die folgende Rednerin, die es nicht ganz auf eine halbe Stunde brachte. Der vierte Redner stellte mit seiner Kandidatur ausführlich die Probleme in der Altenpflege vor.

Zehn Stunden mit Wasser und ohne Brot

Mittlerweile war es 18.30 Uhr und weitere sechzig Kandidat/innen harrten auf ihre Vorstellung, soweit sie nicht vor lauter Hunger oder häuslicher Verpflichtungen bereits abgereist waren. Und immer noch keine richtige Pause für die versammelten MAVler und – man glaubt es nicht – nichts zu essen. Kein Brot oder Brötchen (nur am frühen Morgen zur Beginn der Versammlung), nur Wasser und Kaffee. Die Versammlung wurde unterbrochen. Die Dame und der Herr vom Aufsichtsrat ahnten, dass ihnen die Wahlversammlung aus dem Ruder lief und meinten, die versammelten MAVen könnten doch das Ende der Versammlung beschließen. Das wollten die aber nicht, denn das könnte eine böse Falle sein. Erklären die Delegiert/innen mehrheitlich, dass sie sich am Wahlverfahren nicht beteiligen, dann droht das DW Hessen mit dem so genannten Ersatzentsendeverfahren. Alle 35.000 Mitarbeiter/innen des DW Hessen sollen dann die neun bzw. acht Vertreter/innen in die ARK wählen (jeder kann dann kandidieren; ob das dann der längste Wahlzettel in der Geschichte der »demokratischen Wahlen« wird?).

Nach langem Hin und Her einigte sich man, also die noch anwesenden Delegiert/innen und Herr und Frau Aufsichtsrat, auf die Formulierung, dass die Versammlung »für ergebnislos beendet« erklärt wird. Angenommen durch Tischklopfen und vorsorglich nicht durch formale Abstimmung. Das war´s. Erschöpft, aber die meisten Delegiert/innen mit einem Dauergrinsen im Gesicht, zogen sie nach Hause. Frau, Mann, Kind, Hund warteten schon und vor allen Dingen: das Essen.

PS: Tags drauf zeigte das DW Hessen in einer Presseerklärung Mitgefühl mit den traktierten Delegiert/innen, aber nicht mit allen: «Wir bedauern, dass eine Wahl nicht zustande gekommen ist, insbesondere im Sinne der Mitarbeitervertretungen, deren Delegierte gerne ihre Stimme abgeben hätten.« Solche Aufsichtsratsversteher gab es wirklich, sie waren aber an einer Hand abzuzählen.

Redaktion Kircheninfo

Friedberg in Hessen erlebte aufregende Stunden: Der »Dritte Weg« in der Sackgasse.

Fotos auf den Seiten 18 bis 20:ver.di

Kirchengericht stellt klar:

ACK-Klausel gilt nicht für den Gesamtausschuss des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau

Der Juristische Vorstand der Diakonie Hessen hatte im vergangenen Oktober die Wahl von zwei Kollegen in den neuen Gesamtausschuss – ehemals der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (MAVen) in Hessen und Nassau – für unwirksam erklärt, da sie nicht Mitglieder einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) sind. Sie hätten deshalb keinen Anspruch auf Dienstbefreiung zur Betätigung für den Gesamtausschuss. Hiermit erlitt die Diakonie nun vor dem Kirchengericht eine Niederlage.

Im Detail: Auf der Mitgliederversammlung am 10. September 2013 wurde auf Grundlage der Paragraphen 8 und 14 des Mitarbeitervertretungsgesetzes des Diakonischen Werks (MVG.DW) der Gesamtausschuss für den Bereich Hessen und Nassau gewählt. Die in § 8 (4) enthaltene Maßgabe, dass je Einrichtung und Dienststellenverbund nur ein Mitglied im Gesamtausschuss vertreten sein darf, wurde vom Wahlvorstand kontrolliert und umgesetzt. Ebenso achtete er darauf, dass, wie im gleichen Paragraphen in Absatz 3 festgelegt, der Gesamtausschuss »aus der Mitte der anwesenden Vertreter/innen« der entsendenden MAVen gewählt wurde. An keiner Stelle des § 8 mit der Überschrift »Bildung des Gesamtausschusses« gibt es weitere Einschränkungen oder Querverweise auf den von der Diakonie zitierten § 3 des MVG.DW bezüglich der Wählbarkeit in den Gesamtausschuss.

Das Wahlergebnis wurde veröffentlicht und mit den in der Konstituierenden Sitzung getroffenen Beschlüssen zum Vorsitz und der Reihenfolge der Stellvertretungen am 18. September 2013 dem Vorstand der Diakonie Hessen schriftlich mitgeteilt. Der Gesamtausschuss nahm damit seine Arbeit auf.

Mit Schreiben vom 2. Oktober 2013 teilte der Juristische Vorstand der Diakonie Hessen dann mit, die Wahl der Kollegen sei unwirksam, da beide nicht Mitglied einer sogenannten ACK-Kirche sind. Dies habe auch zur Folge, dass beide keinen Anspruch auf Freistellung aus dem Kontingent des Gesamtausschusses hätten.

Eine Rechtsberatung kam jedoch klar zu dem Ergebnis, dass die Vorgabe, Mitglied einer ACK-Kirche sein zu müssen, um für den Gesamtausschuss wählbar zu sein, aus dem Aufbau und der Logik des MVG.DW nicht ableitbar ist.

Das erste Gespräch zwischen dem neu gewählten Gesamtausschuss und einem Vertreter des Vorstands der Diakonie Hessen im November 2013 brachte in der Frage der strittigen Mandate keine Annäherung. Eine Anfechtung der Wahl war weder seitens der Diakonie Hessen noch von wahlberechtigten MAVlern erfolgt – trotzdem weigerte sich der Vorstand der Diakonie Hessen eine entsprechende Klage vor dem Kirchengericht einzureichen. Vielmehr wurde nochmals betont, die Wahl beider sei unwirksam, es gäbe keine Freistellung und es würden ihnen keine Reisekosten erstattet.

Daraufhin klagte der Gesamtausschuss mit anwaltlicher Unterstützung vor dem Kirchengericht. Sein zentrales Argument: Die Rechtssystematik im MVG.DW kann nicht stimmig sein, wenn für die Wahl in die örtliche MAV die ACK-Kirchenzugehörigkeit keine Rolle spielt, dies aber bei der Wahl in den Gesamtausschuss plötzlich der Fall sein soll.

Die aufgebaute Logikkette der anwaltlichen Gegenseite erschien verblüffend einfach: Es wäre ja theoretisch denkbar, dass in allen MAVen im Geltungsbereich Hessen und Nassau ausschließlich Mitarbeiter/innen gewählt wurden, die keiner ACK-Kirche angehören – in der Folge könnte es dann für Hessen und Nassau keinen Gesamtausschuss mehr geben. Allein: Das steht nirgends so im Gesetz und widerspricht elementaren Grundsätzen der Gleichbehandlung.

In der Zwischenzeit nahmen und nehmen die beanstandeten Mitglieder im Gesamtausschuss trotz der Behauptung, ihre Wahl sei unwirksam, in vollem Umfang ihre durch die Wahl ausgelösten Aufgaben im Gesamtausschuss, in den Beratungen und Schulungen von MAVen und in Gesprächen mit dem Vorstand der Diakonie Hessen wahr.

Die Klage vor dem Kirchengericht im Auftrag des Gesamtausschusses in Hessen und Nassau wurde nun am 23. April verhandelt und entschieden – in allen Punkten erhielt der Gesamtausschuss ohne Einschränkungen recht:

- Die am 10. September 2013 erfolgte Wahl der beiden Kollegen in den Gesamtausschuss des DW in Hessen und Nassau ist wirksam.
- Das Diakonische Werk Hessen ist verpflichtet, den Arbeitgebern die Freistellungen zu melden.
- Das Diakonische Werk Hessen ist verpflichtet, die durch deren Tätigkeit für den Gesamtausschuss entstehenden Kosten zu tragen.

Ziel der politischen Arbeit der nächsten Jahre muss es nun sein, die unzeitgemäße ACK-Klausel ganz aus dem Mitarbeitervertretungsrecht zu verbannen. Denn: Wenn in Mitgliedseinrichtungen auch Nicht-Kirchenmitglieder als Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden, müssen sich diese bei der Wahl ihrer betrieblichen (und überbetrieblichen) Interessenvertretung völlig gleichberechtigt beteiligen können – alles andere widerspricht dem Geist des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Redaktion Kirchen.info

Tarifvertrag Öffentlicher Dienst:

Diakonie Württemberg sagt Danke

»Gewerkschaft ist das Stärkste, das die Schwachen haben!« Dies sagte die ver.di-Landesbezirksleiterin von Baden-Württemberg, Leni Breymaier, in ihrer Rede beim zweiten Warnstreiktag in Stuttgart und erhielt tosenden Beifall. Das Tarifergebnis im öffentlichen Dienst von 3 Prozent, mindestens aber 90 Euro zusätzlich, lässt sich durchaus sehen. Die Laufzeit wurde für eine Dauer von 24 Monaten vereinbart und so gibt es ab dem 1. März 2015 noch einmal 2,4 Prozent obendrauf. Die ver.di Jugend erreichte für dieses Jahr 40 Euro und für das kommende 20 Euro. Außerdem gibt es nun für alle im öffentlichen Dienst 30 Tage Urlaub pro Jahr und für die Auszubildenden 28 Tage.

Wir, die Beschäftigten der Diakonie Württemberg, sagen Danke, zunächst den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die dieses Tarifergebnis auch für uns miterstreikt haben. Denn dank der Tarifautomatik werden die Gehaltserhöhungen auch bei uns rückwirkend zum 1. März 2014 ankommen, sobald die Mitgliederbefragungen auf beiden Seiten grünes Licht für den Abschluss geben und der Tarifvertrag redaktionell ins Reine geschrieben wurde.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei den Kolleginnen und Kollegen der Einrichtungen, die in ihrer Freizeit die Warnstreiks begleiteten und sowohl am ersten Warnstreiktag in Esslingen, als auch am zweiten in Stuttgart herzlich begrüßt wurden.

Leni Breymaier baute sogar die Tageslosung der Herrnhuter Brüdergemeinde in ihre Rede mit ein. Ein deutliches Zeichen, wie wichtig die Beschäftigten in Diakonie und Caritas bei ver.di genommen werden, aber auch ein Appell an uns, weiter mit gutem Engagement und Solidarität gemeinsam die gleichen Ziele zu verfolgen. Denn Beschäftigte bei Kirche und Diakonie bezahlen nicht weniger für Strom oder Lebensmittel und auch »wir sind es wert«, von unseren Löhnen und Gehältern auskömmlich leben zu können.

»Gewerkschaft ist das Stärkste, das die Schwachen haben!« Dies gilt nach wie vor auch in Diakonie und Caritas, welche sich immer noch und immer mehr Anforderungen eines imaginären Marktes stellen wollen oder zu müssen glauben. Je stärker die Gewerkschaft im kirchlichen Umfeld ist, um so stärker werden auch die vermeintlich Schwachen.

Wir in der Diakonie Württemberg, haben die auskömmliche Situation, dass der Tarifvertrag des öffentlichen Dienst Eins zu Eins bei uns gilt und haben deshalb ein besonderes Interesse an einer starken Gewerkschaft ver.di, auch wenn wir in dieser Tarifrunde, anders als 2012, nicht streikten, sondern die Veranstaltungen solidarisch in unserer Freizeit begleiteten, um unsere Kräfte für den Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst zu schonen.

Martin Auerbach

Diakonie in Thüringen:

Nichtchristen haben weniger Rechte

»Nichtchristen haben bei der Diakonie weniger Rechte«. So titelte die Thüringer Allgemeine am 28. April zu den aktuellen Vorkommnissen am Ökumenischen Hainich Klinikum in Mühlhausen. Die vergangenen zwölf Jahre arbeitete Uwe Schenke aktiv in der Mitarbeitervertretung, war aber nun bei den abgeschlossenen Neuwahlen nicht mehr wählbar.

Grund ist die seltsam anmutende Regelung im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) Mitteldeutschland, wonach die erforderliche Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Voraussetzung für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung (MAV) ausgesetzt werden kann, wenn weniger als die Hälfte der Mitarbeiter/innen nicht einer christlichen Kirche angehören. Für die Wahlen 2014 stellte die Leitung des Klinikums fest, dass nun angeblich 51 Prozent der Mitarbeiter/innen einer christlichen Kirche angehörten. Damit waren der betroffene Mitarbeitervertreter und drei weitere MAVler nicht mehr wählbar. Ihnen wurde genauso wie etwa der Hälfte der 1100 Beschäftigten das passive Wahlrecht entzogen.

Auf diesen Vorgang angesprochen, erklärte die Diakonie Mitteldeutschland, dass diese Regelung notwendig sei, um das kirchliche Profil sichtbar zu machen. Ausgrenzung und Einschränkung demokratischer Rechte sind aber wohl alles andere als die Werte, die der Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland zu Grunde liegen. Es ist eine spannende Frage, ob diese Regelung und das Vorgehen der Diakonie in Mühlhausen nicht ein grober Verstoß gegen das Antidiskriminierungsgesetz darstellen.

Erhard Schleitzer

Diakonie Württemberg:

Übernahme des Tarifvertrags Sozial- und Erziehungsdienst verweigert

Gewerkschaften sind auch bei Diakonie und Caritas zu beteiligen, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2012 festgestellt. Und dass unterschiedliche Standpunkte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitskraftgeberseite mittels Schlichtung abschließend geregelt werden, ist praktizierter »Dritter Weg«.

Was jedoch derzeit in der württembergischen Diakonie geschieht, spottet beidem und auch jeder Beschreibung. Den Sozial- und Erziehungsdiensttarifvertrag (TV SuE), welchen es im öffentlichen Dienst seit 2009 gibt, versuchte die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Württemberg (AGMAV) genauso lange auch für die Beschäftigten der württembergischen Diakonie zu übernehmen, schließlich war es 2008 gelungen, den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TV öD) Eins zu Eins zu übernehmen.

2013 war es den Beschäftigten zu bunt geworden und sie hatten die Übernahmeverhandlungen am 19. Juli 2013 vom Oberkirchenrat in Stuttgart (wo die Arbeitsrechtliche Kommission tagt) hinunter getragen zur Gewerkschaft ver.di. Denn Tarifverhandlungen sind Sache der Gewerkschaft. Eine Tarifkommission war auch schnell gebildet, tagte und schrieb auch die Arbeitgeberseite an.

Die Arbeitgeber aber zogen es vor, die Angelegenheit vor die Schlichtung zu tragen. Mit dem Ergebnis dieser Schlichtung – nämlich, dass der TV SuE zu übernehmen sei – waren sie nicht zufrieden. Sie hofften auf ein anderes Ergebnis in einer weiteren Schlichtung. Auch diese weitere Schlichtung brachte kein anderes Ergebnis, sondern lediglich eine Zeitschiene bis zu der der Schlichterspruch umgesetzt werden müsse: Bis 31. Mai soll der TV SuE in der württembergischen Diakonie gelten und zwar rückwirkend zum 1. Februar 2014.

Daraufhin beschloss die Tarifkommission, das Diakonische Werk anzuschreiben, schließlich sind nach BAG-Urteil Gewerkschaften einzubinden und die Übernahme dürfte nicht ganz einfach sein, nachdem seit 2009 schon wieder einige Jahre ins Land gezogen sind.

Auf eine Antwort wartet die Tarifkommission (TK) allerdings bislang vergebens und man darf gespannt sein, wie die TK nun den Druck auf die diakonischen Dienstgeber erhöht oder ob diese doch noch einlenken und sich auf den von ihnen propagierten »Dritten Weg« besinnen, nach welchem Schlichtungsergebnisse umgesetzt werden müssen.

Martin Auerbach

Nordkirche:

Kündigt ver.di den Grundlagentarifvertrag?

Oder können Lösungen gefunden werden, mit der beide Tarifpartner besser leben können als bisher?

Keine Gewerkschaft dieser Welt kann auf die Möglichkeit eines Arbeitskampfes verzichten. Dies gilt selbstverständlich auch für ver.di. Das hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung zum Streikrecht im November 2012 auch so entschieden. Seither ist Streiken grundsätzlich in Kirche und Diakonie zulässig.

Doch in der Nordkirche sind wir durch den Grundlagentarifvertrag (GrulaTV) an die Friedenspflicht länger gebunden als die Laufzeiten der jeweiligen Tarifverträge. Und dieser erlaubt uns eben nicht, für bessere Entlohnungen und Arbeitsbedingungen zu streiken.

Deshalb haben die ver.di-Tarifkommissionen für den Kirchlichen Arbeitnehmer Tarifvertrag (KAT) für die verfasste Kirche und für den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) entschieden, den Grundlagentarifvertrag zum nächst möglichen Zeitpunkt, den 31. Dezember 2016, zu kündigen. So könnte ver.di mit dem Druckmittel des Streikes auch auf Augenhöhe verhandeln.

Alle betroffenen Mitglieder wurden befragt, welche Position sie in dieser Sache vertreten. Die Beteiligung an der Befragung war zwar nicht überwältigend, aber aussagekräftig: Kündigung des GrulaTV. Insgesamt hatten rund 15 Prozent der Mitglieder den Fragebogen an uns zurückgefaxt oder waren zu einer der bezirklichen Informationsveranstaltungen gekommen.

Grundsätzlich gibt es im Zusammenhang mit der Umsetzung des Votums jedoch eine Reihe noch ungeklärter Fragen:

- Welche Alternativen bestehen? Zum Beispiel ein Änderungstarifvertrag, der die Laufzeit von fünf Jahren verkürzt.
- Wie wirkt sich eine mögliche Kündigung auf die bis dahin noch zu führenden Tarifverhandlungen aus?
- Wie wirkt der GrulaTV, wenn die Kirchengewerkschaft, ehemals vkm, die ihn mitverhandelt, nicht kündigt? Hintergrund: Im Rahmen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Nordkirche existiert ein Differenzierungsverbot.
- Welche Folgen hat das Ganze für die Gespräche zum Tarifvertrag Soziales in Nord bzw. für die Verhandlungen zur Allgemeinverbindlichkeit des KTD in Hamburg?
- Was ist gewerkschaftspolitisch, was tarifpolitisch sinnvoll?

Vor dem Hintergrund der äußerst spannenden Entwicklung in Niedersachsen bekommt die Kündigung des

GrulaTV eine besondere Stellung. Dort wurde nämlich mit der Diakonie bereits im Mai 2013 ein Tarifvertrag über eine Tarifsteigerung für die 30.000 Beschäftigen abgeschlossen. Zusätzlich wurde auf Grundlage des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes im Frühjahr 2014 eine Sozialpartnerschafts- sowie eine Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen; die erste reguläre Tarifrunde für die Diakonie in Niedersachsen läuft zurzeit!

Daher werden jetzt auf unterschiedlichen Ebenen Gespräche zur Klärung der rechtlichen Situation aber auch zur Sondierung zwischen den Verhandlungspartnern geführt. Jüngster Termin war ein Gespräch zwischen den beteiligten ver.di-Landesbezirken Nord und Hamburg mit dem Landesbischof Gerhard Ulrich am 29. April. Hier wurden bereits konkrete Vereinbarungen getroffen, wie man die offenen Fragen konstruktiv diskutieren und an Lösungen arbeiten kann. Beide Seiten werden die für sie wichtigen Themen einbringen und ergebnisoffen bearbeiten können. Die komplexe und komplizierte Thematik von Tarifrecht und Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz (ARRGG) erfordern Transparenz und abgestimmtes Vorgehen. Ganz einfach werden die Lösungen nicht sein können. Aber einfach kann ja jeder.

Sabine Daß

Caritas und Grundordnung:

War da was?

Mit geradezu ambulanzschnellem Einsatz haben Caritas und Katholische Kirche auf zwei Entscheidungen aus Rom vom Jahr 2010 reagiert. Bis zum 31. Dezember 2013, so hieß es, muss die Grundordnung in den Statuten der einzelnen kirchlichen Gesellschaften, der Vereine und Genossenschaften, der Orden und und und rechtsverbindlich übernommen werden. Sonst, so die unterschwellige Drohung, dürfe die jeweilige Einrichtung nicht mehr das kirchliche Arbeitsrecht anwenden. Sie müsse sich den Normen des Betriebsverfassungsgesetzes beugen und würde den Gewerkschaften zum Fraß vorgeworfen! Beelzebub ante portas!

Und jetzt?

Aus kirchlichen Arbeitnehmerkreisen war zu hören, dass zu Jahresbeginn die Quote der Einrichtungen, die mit der Übernahme der Grundordnung konfrontiert waren und ihr entsprochen hatten, diözesan unterschiedlich, zwischen siebzig bis neunzig Prozent lag. Valide Zahlen wurden bislang nicht veröffentlicht. Offenbar waren die zweieinhalb Jahre zwischen der Neufassung der Grundordnung und dem Termin »spätestens zum 31. Dezember 2013« zu knapp, um der Verpflichtung zu genügen. Wobei es neben der eigentlich zu erwartenden gehorsamen Übernahme alle möglichen Varianten gab: Nichtübernahme, zu einem späteren Zeitpunkt in Aussicht gestellte Übernahme, dispensierte Verspätung, Ignorieren der Norm…

Wo die Grundordnung nicht übernommen wurde, war zum 1. Januar den Mitarbeitervertretungen (MAVen) die Rechtsgrundlage entzogen. Natürlich war es aber auch nicht so, dass man sich jetzt in Einrich-

Aktuelle Fachbücher von und für Kolleginnen und Kollegen

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax - 70 40 58 • info@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Arbeitsrecht und Kirche

… bietet direkte Unterstützung. Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, dieses aus Arbeitnehmersicht auszulegen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

Einzelheft: € 15,00, 36–40 A4-Seiten, frei Haus. Im Abo (4x im Jahr): € 60,00.

NEU: inklusive des monatlichen Newsletters »Schnelldienst Rechtsprechung« per E-Mail.

AuK feiert 10-jähriges Bestehen

Auch als E-Book bei diversen Portalen erhältlich € 36,90

Direkt ordern beim BuchKellner

www.buchkellner.de

Baumann-Czichon • Gathmann • Germer

MVG-EKD Kommentar
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die 4. Auflage zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bietet eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV. Zahlreiche Gerichtsentscheidungen, ausgewählte Gesetze und aktuelle Anmerkungen zur Wahlordnung machen diesen Kommentar zum alternativlosen Hilfsmittel für Newcomer sowie langjährig tätige Mitarbeiter/innen. *Mit Beilage zu den Beschlüssen der 11. Synode vom November 2013.*

4. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, € 49,90

Aktualisiert und um 200 Seiten erweitert

Herausgeber: ver.di

Der BuchKellner besorgt jedes lieferbare Buch von allen Verlagen!

tungen, die keine oder schwache MAVen hatten, plötzlich darum gerissen hätte, Betriebsräte wählen zu dürfen, sowenig wie die weggefallene Missbilligung von Arbeitskämpfen gleich zu wilden Streiks geführt hätte.

Nur – wo bleibt die Konsequenz der Bischöfe und des Caritasverbandes? Wo bleibt eine klare Veröffentlichung in den diözesanen Amtsblättern, welche Einrichtungen künftig noch oder nicht mehr dem kirchlichen Arbeitsrecht unterliegen? Dürfen die Beschäftigten nicht wissen, ob sie kirchliche Loyalitätspflichten auch in ihrem Privatleben beachten müssen?

Nur in wenigen Einrichtungen ist die dezidierte Entscheidung getroffen worden, sich auf Dauer nicht mehr der Grundordnung zu unterwerfen. Die Beschäftigten dieser Einrichtungen finden sich seit dem 1. Januar außerhalb der Dienstgemeinschaft wieder und haben von einem Tag auf den anderen nicht mehr Teil am Sendungsauftrag der Kirche. Dass dieser Sachverhalt ein Aspekt theologischer Sorge gewesen wäre, konnte man in keiner der zahlreichen Konferenzen und Veranstaltungen, die es zu diesem Thema gab, erfahren und in keinem der ungezählten juristischen Analysen und Expertisen lesen, die die einschlägigen juristischen Fachzeitschriften füllen. Vielleicht auch, weil das Thema ausschließlich Juristen und Kirchenfunktionäre im Feld des kirchlichen Arbeitsrechts interessiert und ansonsten weder die Theologen, noch die Gläubigen, noch die Mitarbeiter/innen, noch die Klient/innen der kirchlichen oder nun nichtkirchlichen Dienste. Ob die Praxis der Nächstenliebe in qualitativer oder quantitativer Hinsicht von der Frage der Übernahme der Grundordnung berührt wird, wäre eine spannende Frage, die interessante Debatten verspräche, wenn sie denn geführt würden.

Dort wo man die Grundordnung fristgerecht übernommen hat, hat man die kirchlichen Normen formal respektiert. Wenngleich auch klar ist: Wer das Recht hat, die Grundordnung in die Satzung zu übernehmen, kann sie aus dieser Satzung auch wieder entfernen. Jene, die dieser Norm dann unterworfen werden und auch ihr Privatleben an der katholischen Sittenlehre zu orientieren haben, haben es da deutlich schwerer: Mit der neuen Partnerschaft nach einer gescheiterten Ehe oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft riskiert man seinen Arbeitsplatz.

In den zahlreichen Einrichtungen, die die Grundordnung nicht zum Stichtag übernommen haben, sondern die Verpflichtung erst später erfüllt haben, wird es nach Einschätzung der Kirchenjuristen künftig zwei Arten von Mitarbeiter/innen geben: solche, für die die starken Loyalitätspflichten gelten und solche, die nur die einfachen Loyalitätspflichten zu beachten haben, die eigentlich jedem Arbeitnehmer auch weltlicher Betriebe selbstverständlich sind. Spannend könnte es werden, wie die Gerichte diese Konstellation bewerten, die der ohnehin bestehenden prekären Konsistenz der Sanktionierung von Loyalitätsverstößen einen weiteren Aspekt hinzufügt.

Was sich abzeichnet, wenn man sich einen Überblick über die verschiedenen Varianten der Übernahme und Nichtübernahme verschafft, ist: Sogar viele kirchen- und ordenseigene Betriebe und Einrichtungen haben, auch unabhängig von betrieblichen Zwecken, die Wahl, die Grundordnung zu übernehmen oder nicht zu übernehmen – selbst die hundertprozentige Trägerschaft einer sozialen Einrichtung durch Kirche und/oder Caritas zieht nicht zwangsläufig die Verpflichtung zur Übernahme der Grundordnung nach sich.

Wie auch immer: Zweck des ganzen Unternehmens ist weiterhin, Gewerkschaften und Betriebsräte aus den kirchlichen Betrieben fernzuhalten, dies aber nicht ohne die Bedeutung ihrer Tarifverträge und Tätigkeiten für die Arbeitnehmer/innen und das Gemeinwohl in Sonntagsreden und -predigten hochzuhalten. Für kirchliche Betriebe genügen die Surrogate, die sich der Vorbilder (Tarifverträge, staatliche Mitbestimmungsregelungen, Gewerkschaften) zwar als Vorlagen für entsprechende Light-Versionen bedienen, sie aber gleichzeitig verachten und schwächen, indem sie suggerieren, dass es ohne selbstbewusste und selbstorganisierte Arbeitnehmerorganisationen Fortschritte bei Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen geben könnte.

Man mag sich gar nicht vorstellen, welchen Schwung die Branchen Pflege, Gesundheit, Erziehung und Soziales erfahren könnten, wenn die Beschäftigten sich Konfessions-, Wohlfahrtsverbands- und Arbeitgeber-übergreifend gemeinsam für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Ergebnisqualitäten ihrer Arbeitsgebiete einsetzen würden und dabei auch Unterstützung von den Kirchen erhalten würden.

Ein Erfordernis der grundgesetzlich garantierten Religionsfreiheit ist das Sonderrecht der Kirchen jedenfalls nicht: Niemand behauptet ernsthaft, in den europäischen Ländern, die kein kirchliches Sonderarbeitsrecht kennen, würde die Religionsfreiheit systematisch missachtet.

Redaktion Kirchen.info

Grundordnung der Katholischen Kirche:

Randnotizen aus gegebenem Anlass

Einrichtungen der Katholischen Kirche mussten sich zum Jahreswechsel für oder gegen die Grundordnung entscheiden. Indes: Keine Einrichtung interessiert es.

In einem süddeutschen Bistum soll der Generalvikar im Amtsblatt veröffentlicht haben, dass die vom Bischof als Gesetzgeber gesetzte Übernahmefrist erst einmal für alle Bedürftigen verlängert wird. Der Leiter der Verwaltung befreit vom Gesetz?
Grundordnung? Können wir selbst!

Eine ambulante Krankenhilfe erklärt den Mitarbeitern, dass künftig die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) nicht mehr angewendet werden kann, aber das Betriebsverfassungsgesetz auch nicht angewendet werden darf – und die Beschäftigten lassen sich breitschlagen und wählen eine/n Sprecher/in der Beschäftigten. Ohne Rechte, ohne Pflichten, aber ganz vertrauensvoll.
Grundordnung? Ohne alles lebt es sich so befreit!

Gewerbebetriebe in kirchlichem Eigentum, die bisher einen Betriebsrat hatten, sollen plötzlich »erzieherisch oder caritativ tätig« sein, und daher nicht mehr dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen.
Grundordnung? Ganz neue Möglichkeiten!

Caritativ (gemeinnützig) oder erzieherisch tätig oder nicht? Die Entscheidung über die Übernahme/Nichtübernahme der Grundordnung erfolgte häufig nach pragmatischen/wirtschaftlichen Überlegungen, nicht nach kirchlichen oder juristischen Vorgaben.
Grundordnung? Mal sehen, ob sie zu uns passt.

Die kirchlichen Arbeitsgerichte stehen wie der Erzengel Michael mit dem Flammenschwert und prüfen, ob sie in einem Streitverfahren überhaupt zuständig sind, ob denn die Grundordnung wirklich rechtzeitig in den Statuen verankert wurde.
Grundordnung? Anarchie!

Aus der ultimativen Drohung der »Entkirchlichung« ist – was geworden? Kuschelkurs mit allen, die sich schon bisher nicht die Bohne um die Vorgaben der Bischöfe gekümmert haben? Hauptsache, der katholische »Liebeskonzern« bleibt möglichst umfangreich erhalten. Und seit der ADAC vom Finanzamt geprüft wird, weiß man ja allgemein, dass ein angeblich »gemeinnütziger Verein« irgendwie weniger Steuern zahlen muss als ein gewerbliches Unternehmen.
Grundordnung? Sind wir doch irgendwie alle.

Der kreißende Berg gebar eine Maus – oder so. Wer derart »großzügig« mit seiner Sonderrolle spielt, riskiert seinen Sonderweg. Aber wie könnte man »Besonderheit« auch bezeichnen? Das Wort »absonderlich« trifft es wohl besser.

Redaktion Kirchen.info

Zu beziehen auch über die ver.di Landesbezirke

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 Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen
Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen
Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

Berlin-Brandenburg
Kalle Kunkel
Tel. 030 / 8866 5258
kalle.kunkel@verdi.de

SAT
(Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)
Gisela Mende
Tel. 0341 / 52901-230
gisela.mende@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

ver.di

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft