

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 Tariff Kommission – 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 Patientinnen und Patienten sicher versorgt sind.

Das nennen wir Demokratie.

Was wäre wenn ...

die Diakonie und die Caritas gemeinsam mit anderen Wohlfahrtsverbänden einen »Tarifvertrag Sozial« vereinbaren würden? 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.

Aktuelle Informationen findet ihr unter:
www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Kann Gewerkschaft Sünde sein?



ver.di

Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Name

Vorname

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht

☐ weiblich ☐ männlich

Beschäftigt als:

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r
☐ Beamter/tin ☐ DO-Angestellte/r

Dienststelle

PLZ/Ort

monatlicher Bruttoverdienst

Beitragszahlungen ab

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung von ver.di an. Gleichzeitig ermächtige ich ver.di bis auf Widerruf, den von mir zu entrichtenden, satzungsgemäßen Beitrag monatlich zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

Datum/Unterschrift

Bankleitzahl

Kontonummer

Geldinstitut

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliederverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Datum/Unterschrift

Werber/in:

Name

Vorname

Mitgliedsnummer

AUF AUGENHÖHE



**Tarifverträge, Streikrecht,
Dritter Weg – worum geht es genau?**



Streikrecht

Tarifvertrag

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



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, die 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 ausgliederten 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 Kolleginnen und Kollegen in der Diakonie oder Caritas. **Das ist nicht gerecht.**



WAS IST DER DRITTE WEG?

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der kirchlichen Einrichtungen kommen auf dem sogenannten 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, so lange 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 arbeiteten in einer »Dienstgemeinschaft«, in der Bezahlung und Arbeitsbedingungen gemeinsam festgelegt werden. Die Realität sieht anders aus: Befristete und Teilzeitarbeitsverhältnisse, Arbeitsverdichtung, Lohnkürzungen sind mittlerweile üblich. Ausgliederungen, Leiharbeit, Werkverträge sind »normale« Instrumente kirchlicher Betriebspolitik. **Das ist nicht gerecht.**

