

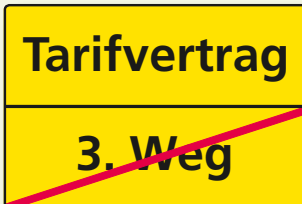
## Was will ver.di?

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: Der Arbeitgeber kann nicht zum Nachteil der Beschäftigten davon abweichen. 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 Patientinnen und Patienten sicher versorgt sind. **Das nennen wir Demokratie in der Arbeitswelt.**

## 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. Richtig ist: Die Finanzierung sozialer und pflegerischer Arbeit ist eine wichtige Zukunftsaufgabe, die nur gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden und den Arbeitgebern gelöst werden kann.

Das allerdings wird wohl nicht eintreten, ohne dass wir mächtig von unten Druck machen.



[www.gesundheit-soziales.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de)



**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 zulasten 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

Herausgeberin: ver.di-Bundesverwaltung, Fachbereich 3, Paula-Thiele-Ufer 10, 10179 Berlin, W-305203-0213

# AUF AUGENHÖHE



**Tarifverträge für gute Arbeit mit Streikrecht – darum geht es!**

**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 Gesundheitswesen 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.**

## DER »DRITTE WEG« – EIN AUSLAUFMODELL

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der kirchlichen Einrichtungen kommen nach 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. Ein Schlichter kann am Ende entscheiden, was bei Nichteinigung gelten soll. 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 akzeptieren wir nicht.**

## GEWERKSCHAFTLICHE ARBEIT – TARIFVERTRÄGE – STREIKRECHT – WAS SONST ?

Der Wandel der kirchlichen Einrichtungen zu marktwirtschaftlich handelnden Unternehmen führt jedoch dazu, dass dieses System erhebliche Nachteile für Arbeitnehmer/innen produziert. Viele Kolleginnen und Kollegen wehren sich schon lang dagegen, gemeinsam mit ver.di. Das Bundesarbeitsgericht hat im November 2012 festgestellt, dass in kirchlichen Betrieben gewerkschaftliche Arbeit erlaubt ist. Streiks sind deshalb auch möglich. Zwar wird behauptet, Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiteten in einer »Dienstgemeinschaft«, in der Bezahlung und Arbeitsbedingungen einvernehmlich festgelegt werden; deshalb seien Streiks ausgeschlossen. Die Realität sieht anders aus. Nicht nur, dass befristete und Teilzeit-Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverdichtung, Lohnkürzungen mittlerweile üblich sind. Ausgliederungen, Leiharbeit, Werkverträge sind »normale« Instrumente kirchlicher Betriebspolitik. Die Leitungen der Einrichtungen bestimmen einseitig, welches Arbeitsrecht gilt. Der Tarifdschungel gestaltet sich immer unübersichtlicher. Arbeitsverträge werden häufig nach Gutsherrenart vereinbart. **Das Bundesarbeitsgericht entschied: Unter diesen Bedingungen kann gestreikt werden.**

