



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes
(ak.mas)

Ausgabe Nr. 44

Januar 2014

- **Leistungsentgelt / Sozialkomponente** **Seite 2**
- **Urlaubsanspruch bei Reduzierung des
Beschäftigungsumfangs** **Seite 5**
Beschluss des Europäischen Gerichtshofes
- **Kommentar zum Thema Mindestlohnforderung** **Seite 7**
Hans-Dieter Rössel (Vorsitzender der DiAG-MAV B Trier)
- **Blühen die Landschaften?** **Seite 8**
Niedriglohnzone Ost ï selbst bei der Caritas
- **Auf die Mitarbeiterinnen kommt es an!** **Seite 9**
Interview Gertrud Rogg mit Thomas Schwendele
(Aus der Äneuen caritasñ Heft 1/2014, S. 12f)
- **2013 - Ein etwas eigener Rückblick** **Seite 13**
Zwölf Monate ak.mas

**Vervielfältigung und weitere Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht**

Leistungsentgelt / Sozialkomponente

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Bestimmungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente in den Anlagen 31, 32 und 33 AVR umfassend überarbeitet. Die Redaktion des ak.mas-Magazins sprach mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des Ausschusses „Leistungsentgelt/Sozialkomponente“, Olaf Wittemann:

Olaf Wittemann, was ist für Sie der größte Vorteil der Neuregelung?

Es gibt jetzt in den AVR endlich eine klare individualrechtliche Regelung für alle Beschäftigte auf Auszahlung des Leistungsentgelts/der Sozialkomponente.

Was heißt das konkret?

Grundidee des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente ist ja, dass ein Teil des Geldes der Beschäftigten (im Jahr 2013 sind das 2 Prozent) für Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente zur Verfügung steht. Wie das im Rahmen einer Dienstvereinbarung umgesetzt werden kann, will ich später intensiver erklären.

In den allermeisten Einrichtungen gibt es jedoch keine Dienstvereinbarung. Hier erhält jeder Beschäftigte im Januar des Folgejahres den individuellen Anteil des im (alten) Kalenderjahr angesparten Topfes ausgezahlt. Das geschieht verbindlich und nachvollziehbar berechnet. Konkret heißt das: Jede/r erhält im Januar 2014 genau 2 Prozent seiner individuellen Monatsentgelte aus dem gesamten Jahr 2013.

Also erhält jeder Beschäftigte 2 Prozent seines Jahresgehaltes?

Nein. Zum Monatsentgelt, aus dem der Topf des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente gespeist wird, zählen nur die sogenannten „ständigen Monatsentgelte“. Das sind insbesondere das Tabellenentgelt, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall und bei Urlaub.

Dazu gehören z.B. nicht die unständigen Entgeltbestandteile (Vergütung für Überstunden, Bereitschaftsdienste etc.) und die Jahressonderzahlung.

Was ist denn mit denen, die gar nicht das ganze Kalenderjahr in der Einrichtung sind?

Auch da haben wir jetzt eine klare Regelung getroffen.

Wer im Laufe des Jahres seine Arbeit aufnimmt, für den gibt es die ganz normale Berechnung. Die Beschäftigten haben dann nur ein geringeres Jahresentgelt, weil sie ja zum Beispiel nur 6 statt 12 Monate Gehalt bekommen haben.

Wer während des laufenden Kalenderjahres ausscheidet, der bekommt die Einmalzahlung am letzten Tag seines Dienstverhältnisses. Und dann natürlich auch wieder in exakter Höhe seiner bisherigen ständigen Monatsentgelte berechnet.

Wenn ich das jetzt richtig verstehe, dann bekommen also alle Beschäftigten im Januar des Folgejahres eine Einmalzahlung in Höhe von derzeit 2 Prozent der ständigen Monatsentgelte? Ohne, dass es da irgendeinen Ermessensspielraum des Dienstgebers zur Höhe oder zum Auszahlungszeitraum gibt?

Genau richtig!

Und wie kann der angesparte Topf dann für ein Leistungsentgelt bzw. eine Sozialkomponente verwendet werden?

Das geht ausschließlich dann, wenn die Mitarbeitervertretung das aktiv möchte und gemeinsam mit dem Dienstgeber eine Dienstvereinbarung dazu abschließt.

Mit der Neuregelung hat die Arbeitsrechtliche Kommission auf alle Vorgaben, Hinweise und Anregungen zur Ausgestaltung einer möglichen Dienstvereinbarung verzichtet. Konsequenter Weise wurden die alten Absätze 5 und 6 der bisherigen Regelung ersatzlos gestrichen. Jetzt ist alles möglich, was hilft, „die caritativen Dienstleistungen zu verbessern“.

Alles ist möglich?

Grundsätzlich ja. Der Teufel steckt natürlich im Detail. Der angesammelte Topf besteht ja aus Gehaltsbestandteilen der Beschäftigten. Wenn man dieses Geld jetzt für andere Dinge als die Bezahlung der Beschäftigten ausgibt, dann sieht man sich sehr schnell mit den umfangreichen rechtlichen Bestimmungen unseres Steuer- und Sozialversicherungsrechts konfrontiert.

Können Sie uns da ein kleines Beispiel geben?

Bei den Gedankenspielen zur Sozialkomponente wird in der Diskussion immer wieder gerne der „Zuschuss zur Kindertagesstätte“ genannt.

Unstrittig ist, dass die kostenlose Betreuung der Kinder von Arbeitnehmern in einem Betriebskindergarten bereits seit jeher kein steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn ist. Es gibt seit mehr als 20 Jahren eine generelle Steuerfreiheit für alle Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Deshalb sind auch Barzuschüsse, die der Arbeitgeber zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für einen Kindergartenplatz erbringt, steuer- und beitragsfrei. Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern aber für den Beschäftigten die als Sonderausgaben abziehbaren Kinderbetreuungskosten.

Das hört sich unproblematisch an?

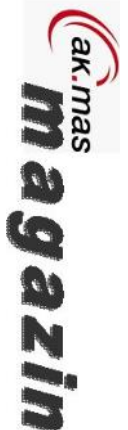
Ist es auch – aber nicht unbedingt für den Bereich der Caritas.

Denn weitere Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist, dass die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss führt nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit, wobei es gleichgültig ist, ob laufender Arbeitslohn oder eine Einmalzahlung umgewandelt wird.

Aber es gibt doch überall in Deutschland hunderte von Betriebskindergärten. Wieso soll das bei der Caritas ein besonderes steuer- und sozialversicherungsrechtliches Problem sein?

Folgende Voraussetzung ist zu beachten: „Zuschüsse müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.“ In der Regel wird in Deutschland der Zuschuss vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt. Nur wir in der Caritas haben 2011 die sogenannte Sozialkomponente eingeführt. Damit wollten wir eine caritas-spezifische Sonderregelung schaffen, für die es meines Wissens keine Vorbilder in Deutschland gibt.

Das kann innovativ sein, das kann wegweisend sein ... das führt aber auch dazu, dass man solche Dinge sehr, sehr gründlich bedenken und prüfen muss.



Aber das Geld kommt doch vom Arbeitgeber?

Nein! Der Topf des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente ist Mitarbeitergeld. Es speist sich tarifsystematisch aus den abschmelzenden Besitzständen der Beschäftigten mit Besitzstandsregelung. Einerseits wachsen die Kinder dieser Beschäftigten aus dem Kindergeldbezug heraus, wodurch der Arbeitgeber die kinderbezogenen Besitzstände einspart. Andererseits gehen Beschäftigte im Laufe der Jahre in Rente, wodurch die Besitzstände zunehmend ganz wegfallen. Diese Einsparungen, verbunden mit moderaten Tarifrunden, speisen von der Systematik her den Topf.

Und Mitarbeitergeld ja auch deshalb, da es ohne Dienstvereinbarung unmittelbarer und individueller Lohnbestandteil wird.

Was heißt das für die MAVen vor Ort? Hände weg von einer Dienstvereinbarung?

Nein, das will ich so pauschal nicht sagen. Aber ich will deutlich machen, dass eine Dienstvereinbarung nicht mal „eben so“ zu entwickeln ist. Da wird richtiges Neuland betreten. Mitarbeitervertretungen (und Dienstgeber) müssen natürlich zunächst mal prüfen, ob ihre Ideen zur Umsetzung einer Dienstvereinbarung zur Sozialkomponente sinnvoll sind. Sind die Ideen zielführend? Haben sie in der Mitarbeiterschaft den notwendigen Rückhalt?

Und dann muss darüber hinaus ganz genau geklärt werden, ob und wie diese Ideen rechtlich ohne Nachteil für die begünstigten Beschäftigten umsetzbar sind. Dazu ist in der Regel viel externer Sachverstand hinzuzuziehen. Solche Prozesse werden sicherlich viele Monate intensiver Arbeit bedeuten.

Letzte Frage: Auf Anregung vieler Dienstgeber sind in der Vergangenheit häufig Dienstvereinbarungen abgeschlossen worden, die ausschließlich die monatliche Auszahlung des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente regelten. Ist das weiterhin möglich?

Ich weiß, dass die monatliche Auszahlung, ohne Regelung von Inhalten zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente, in der Vergangenheit der Wunsch vieler Dienstgeber war. Die Dienstgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission wollten die monatliche Auszahlung auf keinen Fall in die Neuregelung aufnehmen. Sie bestanden auf der jährlich rückwirkenden Auszahlung. Nach meinem Eindruck ist da der Wunsch der Praktiker in den Betrieben nicht an die Mandatsträger transportiert worden. Aber mir steht es nicht an, die Willensbildungsprozesse der Dienstgeberseite zu kritisieren.

Wenn MAV und Dienstgeber weiterhin eine Dienstvereinbarung ausschließlich zur monatlichen Auszahlung des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente abschließen, ist das durchaus eine vernünftige und zulässige Regelung vor Ort. Mit Vorteilen für beide Seiten.

Die Beschäftigten haben das Geld monatlich sofort auf dem Konto und durch die Steuerprogression auch ohne Einkommenssteuerjahresausgleich direkt mehr Nettogehalt. Der Dienstgeber hat keine Probleme mit nachträglichen Berechnungen, keine Rechnungsabgrenzung in der Bilanz, und ggf. auch kein Liquiditätsproblem.

Urlaubsanspruch bei Wechsel von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit

Beschluss des Europäischen Gerichtshofes

Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung darf der bereits erworbene Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden. Das gilt für den Fall, dass der Urlaub während der Zeit der Vollbeschäftigung nicht genommen werden konnte. Zu diesem Ergebnis kommt der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Beschluss vom 13.06.2013 - C-415/12 (Bianca Brandes/Land Niedersachsen).

Für den Fall der Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger Arbeitstage (z. B. statt bisher fünf künftig drei Arbeitstage in der Woche) wurde, nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), der gesamte Resturlaub anteilig gekürzt. Das galt auch für den Resturlaub, der noch aus der Zeit vor der Arbeitszeitverringerung stammte.

Der EuGH hatte sich mit folgendem Sachverhalt zu beschäftigen:

Die Klägerin (Frau Brandes) war bei der Beklagten (Land Niedersachsen) in Vollzeit beschäftigt mit einer 5-Tage-Woche.

Im Jahr 2010 wurde die Klägerin schwanger und brachte ihr Kind zur Welt. Sie unterlag wegen des Mutterschutzes bis Mitte Februar 2011 einem Beschäftigungsverbot. Unmittelbar im Anschluss daran nahm sie bis zum 21. Dezember 2011 Elternzeit in Anspruch. Ab dem 22.12.2011 kehrte sie an ihren Arbeitsplatz zurück. Die Klägerin und die Beklagte hatten nun eine Teilzeittätigkeit im Umfang von 50 % vereinbart. Sie war auf drei Arbeitstage in der Woche verteilt.

In 2010 konnte die Klägerin unstrittig 22 Urlaubstage nicht nehmen. In 2011 konnte die Klägerin unstrittig 7 Urlaubstage nicht nehmen.

Die Resturlaubsansprüche aus 2010 und 2011 hatte die Beklagte (Land Niedersachsen) mit Wiederaufnahme Tätigkeit aufgrund der nun vereinbarten 3-Tage-Woche gekürzt. Sie gewährte Frau Brandes lediglich 17 Urlaubstage.

Die Klägerin machte die vollen Resturlaubstage in Höhe von 29 Tagen geltend.

Das zuständige Arbeitsgericht richtete ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH, weil es in der Rechtsprechung des BAG zur anteiligen Kürzung des Resturlaubs einen Verstoß gegen das Recht der Europäischen Union sah.

Der EuGH betonte in seiner Entscheidung, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der jedem Arbeitnehmer zusteht, als Grundsatz des Sozialrechts der Union ausdrücklich in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist. Daher darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden.

Ein Arbeitnehmer erwirbt einen Urlaubsanspruch, ohne dass er tatsächlich die Möglichkeit hat, diesen Urlaub zu nehmen. Verringert sich im Anschluss daran zudem die Zahl seiner Wochenarbeitstage, so ist der bereits erworbene Urlaubsanspruch nicht anteilig zu kürzen.

Nimmt der Arbeitnehmer den Jahresurlaub zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in Anspruch, steht dieser in keinem Bezug zu der in späterer Zeit erbrachten reduzierten Arbeitszeit. Daher darf insbesondere durch eine Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden.



Der EuGH stellt allerdings auch klar, dass dies nur für den Fall gilt, dass der Urlaub während der Zeit der Vollbeschäftigung nicht genommen werden konnte. Dann kann der bereits in Vollzeit erworbene Urlaubsanspruch nicht nachträglich beim Wechsel in Teilzeit gekürzt werden. Das gilt unabhängig davon, wann der Wechsel erfolgt.

Beispiel:

Ob der Mitarbeiter zum 01.01. von Vollzeit in eine Drei-Tage-Woche wechselt oder zum 01.08. (also unterjährig), ist unerheblich. Der Anspruch auf die Resturlaubstage, der während der Vollzeittätigkeit erworben wurde, besteht in voller Höhe bis längstens zum Ende des Übertragungszeitraums, sofern der Mitarbeiter vor dem Wechsel in Teilzeit die erworbenen Urlaubstage nicht nehmen konnte.

Ab Beginn der – im Beispiel – Drei-Tage-Woche erwirbt der Mitarbeiter den Anspruch auf die weiteren Urlaubstage anteilig.

Gilt diese Entscheidung nun für den gesamten tariflichen Urlaub oder nur für den gesetzlichen Mindesturlaub?

Grundsätzlich beziehen sich die Entscheidungen des EuGH zum Urlaubsrecht (ausschließlich) auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, auf den der EuGH Bezug nimmt, legt fest, dass Arbeitnehmer mindestens einen 4-wöchigen Jahresurlaub erhalten und dass dieser außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Würde man dies zugrunde legen, wäre hier eine anteilige Reduzierung des darüber hinaus gehenden tariflichen Mehrurlaubs nach wie vor möglich.

Andererseits nimmt der EuGH auch Bezug auf § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Darin ist das Verbot der Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit verankert. Eine Umwandlung (d.h. Verringerung) in Vollzeit erworbener Urlaubstage wegen Aufnahme von Teilzeitarbeit könnte gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Dies muss dann aber gleichermaßen für den gesetzlichen Mindest-, wie auch den tariflichen Mehrurlaub gelten.

Hierfür spricht auch der Inhalt der Vorlagefrage des zuständigen Arbeitsgerichts. Darin ging es ausdrücklich um den tariflichen (Mehr)urlaub. Die Antwort des EuGH, in der generell von "nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen" die Rede ist, spricht ebenfalls dafür.

Die Frage bleibt noch durch das „Ausgangsgericht“ (Arbeitsgericht Nienburg) bzw. durch das BAG zu klären.

(Die Rechtsprechung des EuGH bzw. des BAG zum Übertragungszeitraum des Erholungsurlaubs wegen lang andauernder Krankheit bezieht sich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub.)

Was gilt im umgekehrten Fall i bei einem Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitarbeit?

Beispiel: Ein zu 50 Prozent beschäftigter Mitarbeiter (56 Jahre alt) in einer Drei-Tage-Woche wechselt zum 01.07. in Vollzeit mit einer Fünf-Tage-Woche und hat bisher noch keinen Urlaub nehmen können. Im 1. Halbjahr hat er einen der Teilzeitbeschäftigung (Drei-Tage-Woche) entsprechenden Urlaubsanspruch erworben. Erwirbt er nun im 2. Urlaubshalbjahr nur noch weitere 15 Urlaubstage?

Eine solche anteilige Kürzung dürfte nicht rechtmäßig sein. Die Entscheidung des EuGH stützt sich auf das Teilzeit-Benachteiligungsverbot und steht daher einer Begünstigung von Teilzeit nicht entgegen.

Fazit: Dem Mitarbeiter steht der volle Jahresurlaub ungekürzt in Vollzeit zu. Im Beispiel sind das für das gesamte Kalenderjahr 30 Urlaubstage.

Als Ergebnis für die Praxis bleibt also festzuhalten:

- die Entscheidung des EuGH steht der bisherigen Rechtsprechung des BAG entgegen, nach der eine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruches bei der Verkürzung der Wochenarbeitstage erfolgte.
- Am meisten von der Entscheidung betroffen werden Rückkehrer aus Mutterschutz und Elternzeit sein sowie die Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit in die Einrichtung zurückkehren und die im Anschluss daran an weniger Tagen in der Woche arbeiten als zuvor.
- Das Verbot der anteiligen Reduzierung des bereits erworbenen Urlaubsanspruches gilt immer dann, wenn der Mitarbeiter keine Möglichkeit zur Ausübung des Urlaubsanspruches hatte.
- Im Einzelfall kann geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, den bislang erworbenen anteiligen Urlaub vollständig abzuwickeln bevor die Arbeitszeit oder die Wochenarbeitstage eines Mitarbeiters erhöht oder reduziert werden.

Kommentar zum Thema Mindestlohnforderung

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn wird häufig mit der Forderung verknüpft, dass keine Arbeitsplätze wegfallen dürften. Deutschland ist eines der wenigen EU Länder, in dem es keinen flächendeckenden Mindestlohn gibt. Vielmehr hat sich unser Land in vielen Bereichen zu einem Billiglohnland entwickelt.

Millionen Arbeitnehmer zahlen lediglich marginal oder gar nicht in die Sozialversicherung ein. Dass Arbeitnehmer neben ihrer Erwerbstätigkeit auf ergänzende Leistungen der Sozialversicherung angewiesen sind, sollte die Ausnahme sein. Sie könnten an den Stellen helfen, wo sie zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nötig sind. Hierfür sind eindeutige, gesetzliche Grundlagen zu schaffen.

Mit dem Argument, dass keine Arbeitsplätze wegfallen dürften, wird die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes konterkariert. Arbeitgeber werden sicherlich Stellen abbauen, oder Stellenanteile stattdessen erhöhen. Ziel einer sozialen Marktwirtschaft darf nicht sein, eine möglichst hohe Beschäftigung zu erzielen, mit Löhnen, die weit unter dem tariflichen Lohn liegen.

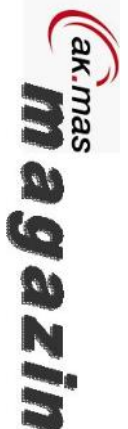
Vollbeschäftigung zu Lasten steigender Armut kann kein Ziel sein!

Die Mehreinnahmen durch einen Mindestlohn, die die Gesellschaft durch Steuern und Sozialabgaben erzielt, sollten vielmehr zur Erhöhung der sozialen Leistungen verwendet werden. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn sind nur in den Bereichen vorstellbar, in denen Erwerbstätigkeit ergänzend zu einer schulischen oder akademischen Ausbildung ausgeübt wird. Für diesen Personenkreis sollte der Arbeitsmarkt offen stehen.

Das Argument, dass ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in die Tarifautonomie eingreift, ist nicht nachvollziehbar. Der Mindestlohn darf nicht den untersten tariflichen Lohn darstellen. Die Tarifparteien sind an einer der jeweiligen Qualifikation und Ausbildung entsprechenden Lohnfindung verpflichtet.

Deshalb schließe ich mich der Forderung nach einem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland uneingeschränkt an.

Hans-Dieter Rössel ist Vorsitzender der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier.



Blühen die Landschaften?

Niedriglohnzone Ost i selbst bei der Caritas

In Ostdeutschland ist 23 Jahre nach der Wiedervereinigung das Lohnniveau weiter deutlich niedriger als im Westen. Nicht nur Statistiker sehen diese Unterschiede. Vor allem die Menschen spüren das geringere Einkommen im Alltag.

In der ersten Hälfte der 1990er Jahre hatte der Osten bei den Verdiensten zugelegt. Dieser Angleichungsprozess kam jedoch in den Folgejahren so gut wie zum Erliegen. Ökonomen waren schon damals vorsichtiger als viele Politiker. So prophezeite der US-Wirtschaftswissenschaftler Robert Barro im Wall Street Journal 1991: Innerhalb von 15 Jahren würde der Osten die Hälfte des Einkommensrückstandes zum Westen aufholen, erst nach etwa 70 Jahren würde die Lücke zu drei Vierteln geschlossen sein.

Die Bundesländer haben sich zwar in vielen Bereichen angeglichen, große Unterschiede gibt es jedoch nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich mit den alten Bundesländern werden im Osten der Republik teilweise noch immer niedrige Löhne bezahlt, bei einer höheren wöchentlichen Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigte verdienen hier lediglich rund drei Viertel des Westniveaus. Etliche dieser Vollzeitbeschäftigten kommen nur mit zusätzlicher Unterstützung über die Runden. Trotz Widerstandes ist eine ganze Niedriglohn-Zone entstanden. Kann man im Osten also künftig nur noch mit Vollzeit- und zusätzlichem Nebenerwerb überleben? Zugegeben, das Leben im Osten ist etwa zehn Prozent billiger – allerdings nur im Durchschnitt. Besonders in den meist gut entwickelten Städten ziehen die laufenden Kosten des alltäglichen Lebens weiter an, insbesondere die Mieten. Berücksichtigt man Inflation und Preisspiralen, bedeuten die permanent zu geringen Lohnsteigerungen, wenn sie denn überhaupt kommen, für viele Menschen einen schleichenden Realeinkommensverlust mit der Perspektive einer drohenden Armut im Alter.

Als Hauptgrund für die niedrigeren Ost-Gehälter gilt die geringe Tarifbindung der ost-deutschen Firmen. Zudem gibt es im Osten weniger große Unternehmen. Je kleiner der Betrieb, desto geringer ist in der Regel die Bezahlung. Gleichwohl sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst nahezu gleichgestellt.

Im Gegensatz dazu ergeben sich durch andere, zahlenmäßig durchaus bedeutende Tarifwerke viel schlechtere Lebensbedingungen: zum Beispiel durch den Tarif der Caritas. Der Wohlfahrtsverband beschäftigt in seiner Region Ost, zu der auch die Erzbistümer Hamburg und Berlin zählen, etwa 30.000 Angestellte. Das sind 6 Prozent der Gesamtbeschäftigten des Verbandes bundesweit. Hier sinken die Gehaltsniveaus in einzelnen Bereichen bereits auf 14 Prozent unter die des Referenztarifes TVÖD und der Westregionen. Auch die „Westteile“ der Ostregion fallen inzwischen zurück.

Die Ursachen liegen vor allem in der fehlenden Bereitschaft der Caritas-Dienstgeber, in der sozialpolitischen Zusammenarbeit mit den anderen Wohlfahrtsverbänden eine auskömmliche Refinanzierung der Einrichtungen zu erreichen. Zudem werden die bereits jetzt bestehenden finanziellen Möglichkeiten zur besseren Bezahlung der Beschäftigten in den Caritas-Einrichtungen häufig nicht ausgeschöpft. Begründet wird das mit der vermeintlich billigeren Konkurrenz und der Arbeitsmarktlage vor Ort.

Die Kernfrage lautet: Wie geht eine Gesellschaft um mit ihren Schwachen - mit Kindern, Benachteiligten, Kranken und Alten? Soziale Dienste, Gesundheits-, und insbesondere Pflegeleistungen werden einerseits von Nutzern und vielen Außenstehenden wertgeschätzt und respektvoll bewundert. Gemessen an der Bezahlung der Fachkräfte erscheint ihr Prestige jedoch eher neben dem der Putzfrau oder des Müllfahrers angesiedelt. Leisten will sich die Gesellschaft die angemessene Vergütung dieser Pflegeleistungen nicht und wenn, dürfen sie nicht viel kosten.

Soziale Fragen sind gemeinsame Herausforderungen über geografische Grenzen hinweg. Menschen leiden in Ost und West. Nur ein breiter öffentlicher Diskurs über den Wert der Pflege wird diese Fragen noch stärker als bisher ins Bewusstsein rücken und Politik und Kostenträger langfristig zur Anpassung der Finanzierungen bewegen. Denn die Hilfesuchenden sind weiterhin darauf angewiesen, dass die Wohlfahrtsverbände neben der konkreten Hilfe- oder Dienstleistung sie auch sozialpolitisch vertreten. Diese Lobbyarbeit muss auch das Lohngefälle einschließen und konsequenterweise mit dessen Beseitigung im eigenen Hause beginnen. Der Caritasverband positioniert sich regelmäßig für soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Seine Forderungen müssen auch von den Dienstgebern gegenüber Kostenträgern entschieden kommuniziert, vertreten und durchgesetzt werden.

Peter Feistel arbeitet in der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und ist Mitglied der Regionalkommission Ost.



© Arnold Fuchs



ak.mas
magazin

Auf die Mitarbeiterinnen kommt es an!

(Interview aus der Äneuen caritas Heft 1/2014, S. 12f)

Wie könnte eine organisatorische Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften im Dritten Weg in den Einrichtungen und Diensten der Caritas aussehen? Thomas Schwendele, Dienstnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas, sprach für die neue caritas mit Chefredakteurin Gertrud Rogg.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im November 2012 das Streikverbot bei Kirche und Caritas an Bedingungen geknüpft. Sehen Sie diese bei der Caritas erfüllt?

Alle Einrichtungen der Caritas sind derzeit bestreikbar. Denn die Gewerkschaften sind noch nicht, wie vom Bundesarbeitsgericht gefordert, organisatorisch in den Dritten Weg eingebunden. Das Risiko für Einrichtungen der Caritas, bestreikt zu werden, ist allerdings sehr gering. Die AVR regeln für die Beschäftigten in weiten Bereichen ein Bezahlniveau ähnlich dem des öffentlichen Dienstes. Im Bereich der Regionalkommission Ost, wo dies zurzeit nicht erreicht wird, bezahlen die Mitbewerber um gutes Personal in der Regel unter Caritas-Niveau. Außerdem ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad dort, wie fast überall in der Caritas, so gering, dass in absehbarer Zeit in Tarifaueinandersetzungen mit tatsächlichen Streikmaßnahmen nicht zu rechnen ist.

Die weiteren Bedingungen des Bundesarbeitsgerichts sind insofern weitgehend erfüllt, als die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) der Caritas in Pattsituationen eine verbindliche, neutral besetzte Schlichtung vorsieht. Eine einseitige Entscheidung eines Trägers, welchen Tarif er anwendet, ist schwierig. Präzisierende Regelungen werden wohl im Laufe des nächsten Jahres getroffen werden.

Wie könnte man die Gewerkschaften konkret einbinden?

Die Diskussion darüber wird derzeit breit geführt. Wie gerichtsfeste Lösungen aussehen können, ist noch völlig offen. Für die Mitarbeiterseite der AK ist klar, dass die gewerkschaftliche Einbindung nur so erfolgen kann, dass ihre Verhandlungsmacht gestärkt und ihre derzeit relativ erfolgreiche Arbeit durch einen Totalumbau ihrer Seite nicht gefährdet werden darf. Besonders pikant wird die Situation dadurch, dass die maßgeblichen Gewerkschaften den Dritten Weg trotz des ausgleichenden Urteils des BAG weiterhin abschaffen wollen, eine organisatorische Einbindung also deren eigenen Interessen völlig widerspricht.

Der DCV hat eine Empfehlung zum Umgang mit Gewerkschaften herausgegeben. Ist das ein gangbarer Weg?

Die Empfehlung mag juristisch korrekt sein, politisch war sie ungeschickt. Sie setzt auf Abgrenzung statt auf Dialog. Weshalb der Vorstand des DCV sich überhaupt in das Tarifgeschäft einmischt, ist weder auf unserer noch der Dienstgeberseite in der AK verstanden worden. Eine Satire wären uns die Handreichungen aber allemal wert (siehe dazu auch www.akmas.de).

Bis Ende 2013 sollten sich die Mitglieder der Caritas zur Grundordnung (GO) bekennen und damit zum Dritten Weg. Wer dies nicht getan hat, agiert also künftig im Zweiten Weg?

Gestatten Sie mir eine Präzisierung. Träger, die die GO nicht übernehmen, können das kirchliche Arbeitsrecht insgesamt nicht mehr anwenden. Es gilt dann rein weltliches Arbeitsrecht.

Welche Konsequenzen wird das haben?

Fragen nach der Religionszugehörigkeit im Bewerbungsgespräch oder Fragen nach der weltanschaulichen Fundierung sowie Förderung der christlichen Religiosität der Beschäftigten verbieten sich. Der Arbeitgeber muss weltanschaulich neutral, also „religionsblind“ sein. Die MAV verliert ihre Rechtsgrundlage und die Beschäftigten können einen Betriebsrat bilden. Der Arbeitgeber braucht die Bildung des Mitbestimmungsorgans nicht zu fördern, wie in der MAVO vorgesehen, sondern kann offen oder subtil solche Organisationsbemühungen stören.

Können dann nicht die Gewerkschaften verhandeln?

Auch der Zweite Weg, also der Abschluss von Tarifverträgen zwischen einer Gewerkschaft und dem jetzt weltlichen Träger, entsteht nicht automatisch. Zunächst legt der Arbeitgeber einseitig fest, was er bezahlt. Der auf Arbeit angewiesene Arbeitnehmer bleibt in der Regel der schwächere Verhandlungspartner (Erster Weg). Erst durch die (meist konfrontative) Aktivität der Belegschaft oder der Gewerkschaft kommt es zu einem Tarifvertrag, der den abhängig Beschäftigten schützt.

Wird es dann bald eine kirchlich-katholische und eine weltliche Caritas geben?

Wozu sollte man eine weltliche Caritas brauchen? Und was wäre das dann? Theologisch und kirchenrechtlich ist dazu das Nötige von Papst Benedikt XVI. geregelt worden in der Enzyklika „Deus caritas est“ und dem daraus folgenden Motuproprio „Über den Dienst der Liebe“. Sowohl die Gewerkschaften als auch bestimmte katholisch-konservative Kreise müssen noch lernen, dass Arbeit in der Caritas existenzieller Teil des kirchlichen Sendungsauftrags war, ist und bleiben wird und es sich eben nicht um „hundsgewöhnliche Arbeitsplätze wie überall“ handelt. Mitarbeitende, Vorgesetzte und Betreute leiten daraus letztendlich religiöse, den Kern des Menschseins berührende Erwartungen und Ansprüche ab. Denen gilt es gerecht zu werden. Gelingt es der Caritas nicht immer wieder neu, diese Ansprüche und Erwartungen zu spüren, zu formulieren und auch nach außen zu tragen und ihnen in ihrer Alltagsarbeit gerecht zu werden, dann braucht es die Caritas tatsächlich nicht mehr. Dann braucht es aber auch Kirche in der Welt nicht mehr.

Wo sollte künftig der gemeinsame Caritas-Tarif AVR beraten und beschlossen werden?

Der Vorteil der AVR, dass sie flächig und unabhängig vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten zustande kommen, muss beibehalten werden. Unser Caritas-Tarif stabilisiert den Wert der Sozialen Arbeit auch in Bereichen, in denen der Markt die Beschäftigten massiv unter Druck setzt. Stichwort sind hier die unteren Vergütungsgruppen. Die verbandsweit geltenden AVR verhindern auch das Auseinanderfallen der Caritas-Tariflandschaft und eine innerverbandliche Konkurrenz über die Gehälter. Diese Tarifklammer stabilisiert den Wert der Sozialen Arbeit ebenfalls. Dringend müssen sich aber die Beschäftigten verstärkt für die höhere Bewertung der Sozialen Arbeit einsetzen. Das schafft der Dritte Weg alleine nicht. Dazu bedarf es starker Gewerkschaften. Daher ist es, völlig unabhängig von der „Wegefrage“, dringend erforderlich, dass sich Caritasmitarbeiter verstärkt für ihre Belange einsetzen und die Gewerkschaften in ihrem Kampf um die Verteilung der Mittel in unserer Gesellschaft zugunsten der „Sozialbranche“ stärken. Es kann nicht so bleiben, dass Caritaseinrichtungen quasi gewerkschaftsfreie Zonen darstellen, dass die Tarifaufeinandersetzungen um die Fortentwicklung des TVöD (als Leitwährung für die AVR) ohne Caritas-Schub stattfinden und dass die Beschäftigten der Caritas in den Gremien der Gewerkschaften marginal vertreten und damit ohne relevanten Einfluss sind.

Könnte da nicht ein gemeinsamer flächendeckender Tarifvertrag „Soziales“ abhelfen?

Ziel muss sein, dass der Wettbewerb in der Sozialbranche über Qualität und nicht über die Bezahlung der Beschäftigten geführt wird. Ein einheitlicher „Tarif Soziales“ auf Höhe des TVöD und der AVR ist dafür sinnvoll. Dafür muss die Politik die Ergebnisse des Zweiten und des Dritten Weges für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung kompatibel machen. Das Tarifvertragssystem in die Caritas einzuführen hilft nicht weiter. Denn wer Tarifvertragssystem sagt, muss auch Tarifautonomie und negative Koalitionsfreiheit sagen. Die Caritasträger erhielten das Recht, selbstständig Tarifverträge abzuschließen. Die AVR als Flächentarif der Caritas würden in kürzester Zeit zerfleddern, die Tariflandschaft in der Sozialbranche weiter erodieren.

Das Diakonische Werk hat im Oktober 2013 seine AK-Dienstnehmerseite für „Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände“ geöffnet. Kann das für die Caritas ein Vorbild sein?

Die Welt der diakonischen Tarifsetzung ist hoch zersplittert und hoch konfliktiv. Ob es gelingen wird, ein von einer maßgeblichen Mehrheit der dort Beschäftigten akzeptiertes und mitgetragenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren im Sinne der Dienstgemeinschaft zu finden und stabil zu halten, vermag ich derzeit nicht abzuschätzen. Gibt die Diakonie aber ihr eigenständiges kirchliches Arbeitsrechtsregelungsverfahren auf, muss die Caritas ihr kirchliches Arbeitsrecht als Verweigerung der Selbstsäkularisierung noch besser und als Alleinstellungsmerkmal deutlich offensiver der Politik, den Gerichten und der Öffentlichkeit darstellen – und natürlich ausnahmslos anwenden.

Gibt es auf lokaler Ebene in der Caritas Kooperationen mit Gewerkschaften oder sind diese mit den neuen Möglichkeiten seit November 2012 eher überfordert?

Sowohl regional als auch überregional bestehen gute Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und Mitarbeitervertretern des kirchlichen Weges. Diese sind jedoch noch nicht flächig vorhanden und finden oberhalb der betrieblichen Ebene statt. Was völlig fehlt, ist eine gewerkschaftliche Kultur in den Einrichtungen. Gewerkschaften wachsen von unten. Hier ist noch viel zu tun, wenn sich Belegschaften aktiv in die Höherbewertung der Sozialen Arbeit einmischen sollen.

Hoffnungsvoll stimmen Meldungen wie die, dass Sylvia Bühler, Leiterin des auch für die kirchlichen Wohlfahrtsverbände zuständigen Fachbereichs 3 des Verdi-Bundesvorstandes, kürzlich die Caritas-Reha-Klinik in Hindelang besuchte und zusammen mit der gewerkschaftlichen Betriebsgruppe und der Einrichtungsleitung forderte, dass die Refinanzierungsbedingungen im Reha-Bereich dringend verbessert werden müssen. Dass man sich um seine Arbeitsbedingungen aktiv kümmern muss, haben die (vor allem männlichen) Kollegen im produzierenden Gewerbe, vor allem im Metall- und Chemiebereich, deutlich früher und besser gelernt. Für die (vorwiegend weiblichen) Belegschaften im Sozialbereich und damit auch bei der Caritas besteht hier dringender Nachholbedarf.



2013 - Ein etwas eigener Rückblick

Zwölf Monate ak.mas

Expedition ak.mas 2013. In 180 (Sitzungs-) Tagen um die Welt des kirchlichen Arbeitsrechts. Am 7. Januar gegen 08.30 Uhr Richtung Berlin gestartet und am 19. Dezember um 17:30 Uhr aus Frankfurt zurückgekehrt.

Januar



Neu gewählt, mit veränderten Freistellungskontingenten ausgestattet und von Berlin aus geschäftsführend unterstützt konstituiert sich die ak.mas ausgerechnet in einem Tagungshaus von ver.di. Jauch, Lanz, Süddeutsche, FAZ und Focus: Es ist geschafft. Das kirchliche Arbeitsrecht ist in aller Munde. Der Einfachheit halber im selben Thementopf: Streikverbot, Missbrauch durch Priester, Kündigungen von Wiederverheirateten, Zölibat, Franz-Peter Tebartz-van Elst und die kirchlichen Vermögensverhältnisse.

Bremen I: Vier Caritas-Altenheime trotz Lohnverzicht vor der Insolvenz.

Die ak.mas muckt auf, weil in Osnabrück mit bischöflichem Segen Hinweisschilder weg vom Dritten Weg aufgestellt werden.

Februar

Au Weia! Papst Benedikt tritt zurück. Rosenmontag! Erst Entsetzen, dann Aufatmen: Es ist nicht wegen unseres Aufmuckens.

Im Bereich der Regionalkommission (RK) - Mitte wird ein Tarifabschluss gefeiert; der aus 2012.

Endlich erreicht die Rechtsprechung auch die kirchlichen Mitarbeitenden: Künftig gibt es Zusatzurlaub für nächtlichen Bereitschaftsdienst.

In NRW wird von Arbeitgeberseite mächtig Stimmung gegen die ak.mas gemacht. Man hat nach drei Jahren des Nutznießens bemerkt, dass die Sonderregelung für Geringfügig Beschäftigte Ende des Jahres plötzlich und unerwartet auslaufen wird. Im Kino startet „Stirb Langsam 5“.



März



In der Lasagne wird Pferdefleisch gefunden. Ob das der Mitarbeiterseite in Bad Honnef auf die Sprünge geholfen hat, bleibt ungeklärt. Jedenfalls sagt sie „Nö“ zu einer Fortsetzung der rechtswidrigen Sonderregelung für die minijobbende KollegInnen.

Gleichzeitig fordert sie einen Mindestlohn von 9,70 Euro.

Habemus Papam. Ein Südamerikaner. Kann der auch Arbeitsrecht?

„Ob Minijobs oder Mindestlohn: Die Deutsche Caritas ist gut beraten, prekären Arbeitsverhältnissen in eigener Zuständigkeit eine Abfuhr zu erteilen“, das könnte er, Franziskus, durchaus zur Amtseinführung gesagt haben, ist aber nur ein Zitat aus der Honnefer ak.mas-Erklärung.

Der Erderwärmung zum Trotz: In Europa friert man sich den A... ab. Eiseskälte auch in Bremen und Wolfsburg: Keine Altenpflege mehr unter dem Dach der Caritas.

April

Caritas und Diakonie in BaWü haben gemeinsam eine Erhöhung der Leistungsvergütung für die ambulante Altenpflege gefordert. Geht da in Zukunft was?

Bremen II: RK Nord beschließt erneuten Lohnverzicht und ermöglicht damit den Verbleib der vier Altenheime bei der Caritas.

Die Welt sieht Orange: Willem besteigt in Holland den Thron und Maxima strahlt.



Mai



Der FC Bayern holt das Triple.
Der NDR meldet, dass ausländische Pflegekräfte mittlerweile Deutschland meiden. Wen wundert's?
Edward Snowdens Enthüllungen werden publik.
Die FDP fordert die Union zu Verhandlungen über Mindestlohn auf.
Aus der AK gibt's nichts zu berichten; Pfingstferien in Bayern.

Juni

Die BK vollzieht (in etwa) die Tarifbeschlüsse des Marburger Bundes für Ärzte.

Deutschland steht in weiten Teilen unter Wasser. AK-Reisen werden schwieriger.

In der Region Mitte kündigen die Reha-Kliniken ihren Abschied aus der AVR-Welt an.

Das Halbjahres-Fazit: Es gibt keine Verhandlungskommission mehr. Der Bundeskommission fallen zwar mehr Kompetenzen zu, aber das macht das Geschäft nicht leichter. Zu viele Kirchtürme und zu hohe Tellerränder auf Dienstgeberseite; im Souffleurkasten die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU). In der ak.mas bleibt bei gefühlter Ohnmacht nur der Glaube an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) und die Hoffnung, dass der Dritte Weg hält. Die Zersplitterung des evangelischen Bereiches will man ebenso wenig wie das von ver.di ausgehandelte Geflecht von Haustarifverträgen.



Juli



Gott, wie peinlich: Der Deutsche Caritasverband gibt für seine Einrichtungen Handlungsanweisungen für den Umgang mit Gewerkschaften heraus.

Das Baby der britischen Royals ist da!

Apropos Königreich: In Bayern erlaubt sich doch tatsächlich eine Mitarbeitervertretung einen Erhöhungsantrag einzureichen. Während Absen-

kungen im Stundentakt bearbeitet werden, wird sich dieses Verfahren zu einer Hängepartie entwickeln.

Achtung (keine) Scherzfrage: Die Mitarbeiterseite der BK hatte die RK Ost (also auch deren Mitarbeiterseite, die zur Hälfte wiederum Mitglied der BK ist) verklagt. Die Revision wurde vor dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn abgeschmettert. Wer hat gewonnen?

Verloren steht jedenfalls die gesamte Region Nord-Ost da. Mehr als 20 Jahre nach dem Mauerfall hinken die Tariflöhne Lichtjahre hinterher, am Verhandlungstisch geht nichts mehr.

Bajuwarisch unkompliziert wird der Ärztebeschluss umgesetzt. NRW folgt.

August

Zum Glück ist Urlaubszeit: Der Bahnhof in Mainz bleibt zeitweise geschlossen.

Die Homepage der Mitarbeiterseite schmiert ab. Bemerkenswert! (Dass es bemerkt wird.) Böse Zungen behaupten, sie sei gehackt worden wegen der fiesen „Tipps zum Umgang mit Gewerkschaften“.



September

Offizielle Einweihung der ak.mas-Geschäftsstelle in Berlin.

Bremen III: Die vier Altenheime setzen die Wirksamkeit der AVR für neue Mitarbeitende außer Kraft.

Das geht ja wohl gar nicht: In Würzburg werden die Teilnehmer einer ak.mas-Schulung wegen eines Feuer-Fehlalarms aus dem Bildungshaus evakuiert. Noch vor dem Frühstück!

Oktober

Die BK legt sich mächtig ins Zeug: Die Anwendung von Leistungs-entgelt bzw. Sozialkomponente wird vereinfacht und die Malteser kriegen eine Sonderregelung für ihre Fahrdienste.

Für den Transport von Müll wird immer noch mehr gezahlt als für den Transport von Kranken und Behinderten.

In Anlage 33, SuE, S9, Stufe 6 erhöht man von 80 auf 90 Prozent weil's vorher schlechter als S8, Stufe 6 war (alles klar?!).

Und passend zu Anlage 33, SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)

jetzt im Buchhandel erhältlich: „Schantall, tu ma die Omma winken! - Aus dem Alltag eines unerschrockenen Sozialarbeiters“

Während Helene Fischer atemlos durch die Nacht hetzt, nimmt sich der Papst den Protzbischof zur Brust.

In BaWü müssen die Ärzte weiter darben. Die Vermittlung wurde angerufen.

Bremen IV: Weil sie öffentlich erklärt, sich von der Geschäftsführung der vier Altenheime getäuscht zu fühlen, wird der Mitarbeiterseite mit Klage gedroht.

„Fack ju Göhte“ ist der Kinohit des Herbstes.



November

Die Bayern lehnen Olympia in München ab und Mitarbeitende der Altenpflege legen sich auf die Straße. Flashmob nennt man das. Gut so!

In Osnabrück befasst sich der Stadtrat mit dem kirchlichen Arbeitsrecht, in NRW gar der Landtag.

Ein Sitz, zwei Sitze? Oder darf es auch ein bisschen mehr ein?

Die Evangelen beschließen das „Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz“ zur Einbindung von Gewerkschaften in die kirchliche Tariffindung. Außer der Tatsache, dass das Wort beim Scrabble gefühlte 100 Punkte bringen könnte, findet ver.di nichts Gutes daran.

Auch bei den Katholen wird darüber hektisch beraten. Warum schreiben die nicht einfach in die Grundordnung „Streik ist erlaubt“!? Macht doch sowieso keiner.

Die AOK in BaWü zahlt jetzt mehr Geld für die Pflege (vgl. April).

Dezember

Im Osten brechen alle Dämme. Eine längst beendet geglaubte Vermittlung wird auf Druck von außen (?) wiederbelebt, Strukturen werden zerbröseln und der Konsensgedanke ad absurdum geführt. Mit am Fliegenfänger: Die KollegInnen in Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein.¹⁾

Für 2014 werden schon jetzt die Weichen gestellt und die Messer gewetzt. Als Mühlsteine um den Hals der ertrinkenden Caritas-Einrichtungen haben die Arbeitgeber die Mitarbeitenden in Hauswirtschaft, Reinigung und Küche identifiziert. Ihnen soll's ans Geld gehen. Im Bund und in der Region Mitte liegen entsprechende Anträge bereits in der Vermittlung.²⁾

Den Ost-Caritasarbeitgebern erscheint eine Jahresendflügelfigur, die sie nach Rom führt, wo sie einen Aufsatz schreiben müssen zum Thema „Wertschätzung im Dritten Weg“. Nachdem nur leere Blätter abgegeben werden, ruft Franziskus persönlich Frank Bsirske an und³⁾

¹⁾ Stimmt

²⁾ Stimmt

³⁾ Nach übermäßigem Genuss von Weihnachtsschokoladenhohlkörpern geträumt in der Nacht vom 24. auf den 25. Dezember

Was bleibt, was zählt ?

Nach 198 Liter Bier* und 24.412 Bahnkilometer im Tagungsjahr 2013 fällt die Bilanz positiv aus: es blieb noch Zeit für eine Darmspiegelung.

* berechnet nach der Formel „Sitzungstage minus abstinente Abreisetage mal drei Halbe“

Autor: Rolf Cleophas

Fotos: © www.BlickReflex.de,

Maria Reinfeld, Wolfgang Dirscherl, Instinktknipser, Antonino Alibrando, Christiane Fengler, Janusz Klosowski, Espresso-lia, Makrodepecher (alle pixelio.de)

