



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Ausgabe Nr. 40

Juni 2011

Kampf um Deutungshoheit

Seite 2

- Eingruppierung / MAVO Zustimmung

Geriatriezulage in der Altenpflege

Seite 3

- BAG Urteil: Zulage bleibt erhalten

Tarifrunde 2010-2011

Seite 4

- FAQ: weitere Fragen und Antworten

Stand der Umsetzung in den Regionen

Seite 6

- Ost: Erneut in Vermittlung
- Nord: Abschluss geschafft

Tarif - Info des Vorstandes

Seite 6

Dritter Weg in Not

Seite 7

- Urteile Düsseldorf, Hamm, Hamburg
- Anfrage Grüne - Linke

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

Deutungshoheit erkämpfen!!

Der Plan: Die Übernahme der Regelungen aus dem öffentlichen Dienst. Hauptgrund: (Wieder-) Orientierung an einem starken Tarif. Eigenes zu entwerfen, dazu fehle den zuständigen Kommissionen die Macht. Dienstgeber- und Dienstnehmerseite waren sich zumindest in einer Hinsicht rasch einig: Ein Rosinenpicken sollte es nicht geben. TVöD hopp oder topp. Und dazu gehören neben Vergütungstabellen auch Eingruppierungs-, Arbeitszeit- und Zuschlagsregelungen. Ein Jahrhundertplan!

Kaum dass die Beschlüsse gefasst sind, hat der Kampf um die Interpretation der Texte begonnen. Die Personaler vor Ort, die Caritasverbände, Verhandler, Kommissionsmitglieder (vor allem jene, die in der Entscheidungsphase das Schweigen bevorzugten), AcU, ... sie alle erheben plötzlich den Anspruch, die Deutungshoheit im neuen Tarif inne zu haben.

In Schulungen, Foren, Rundbriefen, FAQs und Standardkommentaren rammt die Dienstgeberseite in ihrem Sinne zweckdienliche Pflöcke in die AVR - Landschaft. Sogar auf dem Weg von der Beschlussfassung bis zur AVR - Textausgabe droht partieller Substanzverlust.

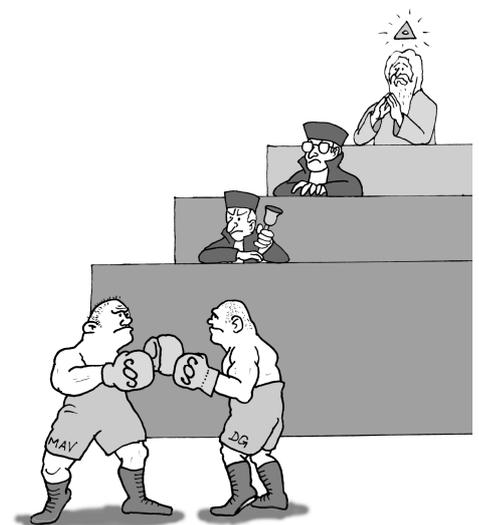
Und die Mitarbeiterseite? Sie tut sich schwer dagegenzuhalten. Eine Individual-Arbeitsrechtsberatung existiert ebenso wenig wie die Bereitschaft des Caritas-Mitarbeiters, seine Ansprüche gerichtlich prüfen zu lassen. Geradezu traditionell katholisch die Haltung, des Dienstgebers Worte unwidersprochen stehen zu lassen.

Dabei kommt es gerade jetzt darauf an, Positionen zu formulieren, zu publizieren und juristisch durchzusetzen. Dazu bedarf es einer breiten Phalanx. Das Jammern über die Nachteile der neuen Regelungen und über die engführende Auslegung auf Dienstgeberseite lähmt. Diese Lähmung muss überwunden werden. Von AK-Mitarbeiterseite, DiAgen und MAVen ist selbstbewusstes Auftreten und der Mut zur Klage gefragt.

Zunächst ist jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter zu raten, vor Ablauf der Ausschlussfrist nach § 23 (AVR) vom Dienstgeber eine detaillierte, schriftliche Darstellung der ganz persönlichen Überleitung zu verlangen. Bestehen Zweifel an der Eingruppierung, an der Entgeltgruppen- oder Stufen-Zuordnung, dann muss das geklärt werden; im Einvernehmen oder in der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Dienstgeber.

Nicht schaden dürfte dabei die gewerkschaftliche Unterstützung. Schließlich sind die neuen Regelungen schon seit 2005 im öffentlichen Dienst auf dem Prüfstand.

Und dann wäre da noch die Frage nach der MAV - Zustimmung. ‚Klar doch!‘, sagt der gesunde Verstand des Mitarbeitervertreters. Ganze Belegschaften werden in eine völlig neue Tarifstruktur überführt. Neue Entgeltgruppen, neue Entgeltstufen.



©Arnold Fuchs

Dass dabei Fehler passieren, ist ebenso sicher wie die Tatsache, dass die meisten Beschäftigten nicht in der Lage sind, die Punktländung in der neuen Tarifwelt einzig und allein anhand ihrer Gehaltsabrechnung zu überprüfen.

Für eine solche Überprüfung ist die MAV zuständig; dafür wurde die MAVO geschrieben. Fürsorgepflicht und Dienstgemeinschaft; da war doch noch was? Ziel des Verfahrens ist laut MAVO eine Einigung. Was mag einen Dienstgeber veranlassen, das Zustimmungsverfahren zu verweigern; wovor sollte er denn Angst haben, wenn er die Mitarbeitervertretung mit ins Boot holt?

Verweigert ein Dienstgeber das Zustimmungsverfahren, dann hilft auch hier nur die Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht wegen der Verletzung von Beteiligungsrechten.

Bis auch das letzte Knirschen im neuen System beseitigt sein wird, dürfte es noch eine ganze Weile dauern. Wie geschmeidig es sein wird, hängt entscheidend von der Positionierung der Mitarbeiterseite und der Widerstandskraft der Beschäftigten ab.

Geriatrizulage im Altenheim bleibt auch bei Überleitung erhalten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Pflegepersonen in den (alten) Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7 (jetzt 3a – 9c der Anlage 32 zu den AVR) erhalten auch weiterhin die Pflegezulage nach Anmerkung 1 zu Anlage 2 a (AVR alt; jetzt Anlage 32 Anhang D Anmerkung 1 zu den AVR).

Diese Konsequenz ergibt sich insbesondere aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19.11.2003 (Az.: 10 AZR 128/03).

Das Gericht hatte über die Revision einer Klägerin zu entscheiden, die als Altenpflegerin in einem Altenwohncentrum beschäftigt war und auf deren Arbeitsverhältnis eine mit den oben zitierten Regelungen identische tarifliche Regelung Anwendung fand. Während die Vorinstanzen dem Arbeitgeber bei der Streichung der Geriatrizulage recht gegeben hatten, stellte das BAG unter anderem abschließend fest:

1. Die Behandlungspflege (z.B. Medikamentenvergabe, Kanülenwechsel, Verbandwechsel, Dauerkatheterpflege, Injektionen und Puls- und Blutdruckkontrolle) muss nicht mit mindestens 50% der Gesamttätigkeit ausgeübt werden, es reicht ein Umfang von 10% aus.
2. Behandlungspflege im Sinne der Tarifnorm liegt schon dann vor, wenn die Mitarbeiterin auf einer Station tätig wird, auf der Personen betreut werden, die der Krankenpflege bedürfen. Es muss sich nicht ausdrücklich um eine geriatrische Station handeln.
3. Unter Behandlung einer Krankheit im Sinne der Tarifnorm sind nicht nur akute, sondern auch chronische Erkrankungen zu verstehen, die altersbedingt verstärkt auftreten (also z.B. behandlungsbedürftige Erkrankungen des Bewegungsapparates, des Herzens, des Kreislaufs, des Stoffwechsels und weiterer innerer Organe).
4. Eine ständige ärztliche Betreuung der betreuten Personen ist zwar erforderlich, kann aber auch durch Ärzte ausgeübt werden, die in die Einrichtung kommen oder die durch die betreuten Personen aufgesucht werden. Eine Beschäftigung von Ärzten als Mitarbeiter in der Einrichtung ist nicht erforderlich.



7 weitere Fragen und Antworten zum Beschluss der Bundeskommission der AK vom 21. Oktober 2010

1. **Ist es richtig, dass Teilzeitbeschäftigte der Anlagen 30 bis 33 nach der Überleitung monatliche Zulagen nur noch anteilig (im Verhältnis ihrer Teilzeit zur Vollzeit) erhalten?**

Das ist die Konsequenz aus dem Wechsel in den TVöD. Während die AVR in ihrer früheren Anlehnung an den BAT noch differenziert hat, ob der Teilzeitbeschäftigte die Tatbestandsvoraussetzungen für die Zulage erfüllte oder nicht, wird jetzt generell nur noch im Verhältnis zu Vollzeit bezahlt.

***Wichtig:** Teilzeitbeschäftigte haben in Bezug auf die Zahlung der vollen Zulage einen Besitzstand, der bei der Überleitung mitberechnet werden muss!*

2. **Bei der Überleitung in die neuen Entgeltstufen wird die bisher erreichte Vergütungsstufe verdoppelt und es werden so viele Jahre auf den Stufenverlauf in den neuen Anlagen angerechnet, wie sich aus der Verdoppelung der Vergütungsstufe (siehe Kopfzeile in der alten Abrechnung) ergeben. Was ist aber mit den Wochen und Monaten, die seit dem letzten Stufenaufstieg im alten System vergangen sind, sich also auf die Stufe nicht mehr ausgewirkt haben?**

Diese Zeit geht dem Mitarbeiter nicht verloren.

Zu der Zeit, die sich aus der Verdoppelung der Regelvergütungsstufe ergibt, wird die Zeit seit dem letzten Stufenaufstieg addiert. Die sich daraus ergebende Zeit ist der Einstufung im neuen System zugrunde zu legen.

3. **Gilt die Anlage 1b (Besitzstandsregelungen zu Anlage 1 zu den AVR) auch für neu einzustellende Mitarbeiter?**

Die vorgenannten Regelungen setzen voraus, dass Mitarbeiter schon vor dem 30.6.2008 entsprechende Ansprüche gehabt haben müssen. Das trifft für neue Mitarbeiter, die unmittelbar in die Anlagen 30 bis 33 kommen, nicht zu. Allerdings fließen die (alten) Besitzstände aus Anlage 1b in die Vergleichsberechnung bei der Überleitung der Bestandsmitarbeiter mit ein.

4. **Ist absehbar, ob und wann die Mitarbeiter nach Anlage 2 und 2 b zu den AVR in entsprechende TVöD-Regelungen überführt werden?**

Die Arbeitsrechtliche Kommission geht davon aus, dass diese Überleitung mit Sicherheit vorgenommen werden muss. Einen Zeitplan gibt es allerdings noch nicht. Daher werden vorübergehend beide Systeme nebeneinander laufen, mit der Folge, dass die Mitarbeiter nach Anlage 2 und 2 b weiterhin u.a. Anspruch auf den Arbeitszeitverkürzungstag nach § 1b der Anlage 5 haben und diese Mitarbeiter auch bei Neueinstellung im Unterschied zu den überleiteten Mitarbeitern eine Kinderzulage bekommen.

5. Hat die Mitarbeitervertretung bei der Überleitung von Mitarbeitern ein Zustimmungsrecht nach der Mitarbeitervertretungsordnung?

Diese Frage ist umstritten. Während die Dienstgeberseite davon ausgeht, dass es nur um eine ermessensfreie Zuordnung von einer Vergütungsgruppe/Vergütungsstufe (alt) zu einer Entgeltgruppe/Entgeltstufe (neu) geht, sieht die Mitarbeiterseite das anders.

In der Anlage 30 (Ärzte) und teilweise auch in der Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) sind neue Tätigkeitsmerkmale gebildet, die es in der alten AVR nicht gab. Damit kann bereits die Findung der richtigen Entgeltgruppe mit einem Beurteilungsspielraum ausgestattet sein, der der Überprüfung durch eine MAV zugänglich sein muss. Darüber hinaus hat es in den letzten Jahren durch die Gerichte eine Ausweitung des Begriffs der Eingruppierung auch auf die richtige Stufenzuordnung gegeben. (Vgl. Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 19.3.2010, Az. M 16/09) Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission hält die Überleitung insgesamt für so komplex, dass es unbedingt einer inhaltlichen Überprüfung durch die MAV und damit der Ausübung eines Zustimmungsrechts bedarf.

6. In welchem Verhältnis steht die Überleitung zur richtigen Eingruppierung von Mitarbeitern in den neuen Anlagen?

Durch die Überleitung soll sichergestellt werden, dass die neue Zuordnung zu einer Entgeltgruppe für den Mitarbeiter keine Verschlechterung gegenüber seinem bisherigen Status darstellt (Besitzstand). Unabhängig davon kann ein Mitarbeiter aufgrund der weiter bestehenden Eingruppierungsautomatik (*...Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale er überwiegend erfüllt...*) verlangen, dass er mindestens in die Entgeltgruppe kommt, die für ihn auch zutreffend ist. Dieser Fall kann allerdings nur eintreten, wenn neue Tätigkeitsmerkmale gebildet sind.

Wichtig: Alle Fragen unzutreffender Eingruppierung bereits im alten System sind zweckmäßigerweise vor der Überleitung zu klären.

7. Die AVR enthält in § 23 eine Regelung, wonach Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Welche Bedeutung hat das für die Überleitung von Mitarbeitern?

Sinn der Vorschrift ist, dass strittige Fragen aus dem Dienstverhältnis so geklärt werden, dass Dienstgeber und Mitarbeiter möglichst zeitnah den zugrunde liegenden Sachverhalt prüfen können. Daher können mögliche Ansprüche aus einer evtl. fehlerhaften Überleitung erst dann geklärt werden, wenn der Mitarbeiter die erste Abrechnung im neuen System bekommen hat. Allerdings rechnet § 23 nach seinem Wortlaut „ab Fälligkeit“ des Anspruchs, was sich theoretisch auf den Umstellungszeitpunkt (Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen 1.1., Mitte 1.4., Nord 1.7.11) beziehen könnte. Daher sollte jeder Mitarbeiter unverzüglich nach Erhalt seiner ersten Abrechnung die Richtigkeit prüfen und ggf. auch „auf Verdacht“ zur Wahrung seiner Ansprüche Berechnungen beanstanden, die er nicht nachvollziehen kann.



Umsetzung Tarif in der RK Nord und der RK Ost

Region Ost erneut im Vermittlungsverfahren

Wieder einmal gelang es nicht, die Beschlüsse der Bundeskommission zeitnah umzusetzen und damit auch den Beschäftigten in der Region Ost den Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung zu sichern.

Zu groß waren die Unterschiede in den Ansichten über die Notwendigkeiten. Dazu kommt der Versuch der Dienstgeberseite und der Caritasdirektoren, aus dem einheitlichen Arbeitsrecht der Caritas bis zum Jahr 2016 auszuscheren und die ohnehin schon vorhandene Komplexität in der Ost-Region zu erhöhen. Dieser Versuch mag scheitern, dennoch sind die Leidtragenden die Caritas-Beschäftigten in der Region. Wie lange noch werden sie tatenlos zuschauen?

Erneut müssen sie allein wegen der zeitlichen Verzögerungen Einbußen hinnehmen.

Dies trotz drohendem Fachkräftemangel, Überalterung und Abwanderung. Nun soll es der Vermittlungsausschuss richten, ob dies gelingt?

So gilt auch bei dieser Vergütungsrunde : „Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben!“ Und dies im Jahr 21 nach der Wiedervereinigung.

Der Norden legt nach

Einige Sondersitzungen und ein Vermittlungsverfahren waren nötig, um in der Region Nord den Bundesbeschluss leicht abgespeckt umzusetzen und eine massive Absenkung in der Altenhilfe zu verhindern. Dazu waren drei Dinge von entscheidender Bedeutung:

1. Ackern auf hohem Niveau: Einige ak.mas-Vertreter beackerten unter völliger Missachtung der, für eine regionale Tarifaufeinandersetzung absolut ungenügenden, Freistellung sechs umfangreiche Untersuchungen und Gutachten, um die vorgelegten „Dienstgeberfakten“ klar zu widerlegen.

2. Die Macht der Öffentlichkeitsarbeit: „Caritas will Gehälter senken“ war auf Seite 1 der NOZ zu lesen, diese Überschrift schlug wie eine Bombe ein, obwohl wir ja in den letzten Jahren eigentlich nichts anderes gemacht haben! Zahlreiche Folgeartikel und unzählige Leserbriefe deckten den Widerspruch zwischen der Forderung nach einer notwendigen, gerechten Entlohnung und der beabsichtigten massiven Gehaltsabsenkung auf.

3. Solidarität von Feinsten: Am Rande der Mitgliederversammlung der DiAG Osnabrück in Lingen bildete sich spontan eine Tarifgruppe. Unter Federführung der großen Krankenhäuser wurden nach dem Muster der aktiven Mittagspause „bei Ludmilla“, einem Krankenhaus in Meppen, in der Woche vor der entscheidenden Sitzung des Vermittlungsausschusses, dezentrale Aktionen zur Untermauerung der Tarifforderungen geplant. Kreative Plakate und eine wiederum aktive Pressearbeit bildeten die Grundlage dafür, dass sich sehr viele Einrichtungen an den Aktionen beteiligten. Die Tarifaufeinandersetzungen bei der Caritas beherrschten tagelang die Presse im Norden und verfehlten ihre Wirkung auf die Tarifverhandlungen nicht.

ak.mas T A R I F – I N F O

Der Vorstand der ak.mas hat kurzfristig ein eigenes Informationsblatt zu tariflichen Fragen herausgegeben.

In loser Folge sollen Positionen zu aktuell aufgeworfenen Fragen dargestellt werden.

Insbesondere werden die im Zusammenhang mit der Einführung der neuen AVR-Anlagen 30-33 heiß diskutierten Streitthemen aufgegriffen.

Aktuelle Rechtsprechung wird dabei ebenso Berücksichtigung finden wie der Erfahrungsschatz aus dem Öffentlichen Dienst.

Zum Autorenkreis zählen die Rechts- und Tarifberater sowie die Verhandler der Mitarbeiterseite in der AK.

Neu

„Dritter Weg in Not“

so überschreibt die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) Ende Mai einen Artikel zur kircheneigenen Tarifgestaltung. Damit verlässt die Diskussion über das eigenständige kirchliche Arbeitsrecht den kirchlichen Raum und beschäftigt die weltliche Öffentlichkeit. Dass kirchliche Mitarbeitervertreter Sinn und Wert des Dritten Weges, die darin geforderte Parität sowie ihre geringe Verhandlungsmächtigkeit kritisch hinterfragen, ist chronisch. Doch was ist passiert, dass es die Debatte jetzt in die FAZ gebracht hat? Es lohnt sich, genauer hin zu sehen und dann Schlüsse zu ziehen.

Mindestens acht Brennpunkte sind identifizierbar:

Ein vatikanisches Sondergericht urteilte letztes Jahr, dass ein Ortsbischof Einrichtungen, die ihm nicht direkt unterstehen, nicht auf das Kirchliche Arbeitsrecht verpflichten kann. Deshalb ist beabsichtigt, dass die deutschen Bischöfe die Grundordnung im Juni so ändern, dass solche Einrichtungen die Grundordnung übernehmen müssen, ihnen ansonsten der Freiraum des Grundgesetzes nicht mehr offen steht.

Ebenfalls im letzten Jahr urteilte das Bundesarbeitsgericht, dass Regelungen des Dritten Weges Tarifverträgen qualitativ gleichstehen, wenn Parität und Weisungsunabhängigkeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen gegeben ist. Juristen folgern daraus, dass das in vielen Ordnungen grundlegende Eingriffsrecht des Ortsbischofs diese paritätische Qualität gefährdet und dass tatsächliche bischöfliche Eingriffe, wie mehrfach vorgekommen, die Tarifvertragsqualität zunichte machen.

Das Landesarbeitsgericht Hamm wies Anfang des Jahres eine Klage der Diakonie gegen einen Streikaufruf von ver.di zurück. Ein absolutes Streikverbot bei der Kirche könne es nicht geben. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen müsse gegen das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit abgewogen werden. Inzwischen hat die Diakonie Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. Mit einem Urteil wird in etwa einem Jahr gerechnet. Experten rechnen, dass die Revision im Wesentlichen ohne Erfolg bleiben wird. Ob und wie das Bundesverfassungsgericht entscheidet, bleibt abzuwarten.

Auch das Landesarbeitsgericht Hamburg ließ einen gewerkschaftlichen Streikaufruf zu. Eine tarifvertraglich zwischen ver.di und der Diakonie vereinbarte Friedenspflicht könne nicht automatisch auch für den Marburger Bund gelten.

Bei Kündigungsschutzklagen im Zusammenhang mit Loyalitätsverstößen fordert der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, dass die Gerichte eine Güterabwägung zwischen den Interessen des Gekündigten und den Loyalitätsforderungen der Kirchen vornehmen. Die deutsche Rechtsprechung sah das bisher als Primat der Kirchen.

Ein Abgeordneter der Linken und ein Abgeordneter der SPD des Europaparlaments fragten bei der Europäischen Kommission nach, ob das deutsche kirchliche Arbeitsrecht nicht zu Wettbewerbsvorteilen für die kirchlichen Wohlfahrtsverbände führe. Lapidar verneinte dies die Kommission. Noch.

Im Deutschen Bundestag hinterfragten die Grünen das kirchliche Arbeitsrecht mit dem klassischen Oppositionsinstrument der „Kleinen Anfrage“, die die Bundesregierung jedoch mit „entschiedenem Nichtwissen“ beantwortete.

Daraufhin erzwang die Fraktion der Linken mit einem eigenen Antrag zur Abschaffung der Arbeitsrechts-Privilegien von Dia-



©Arnold Fuchs

konie und Caritas eine erste Bundestagsdebatte zu diesem Thema. Jetzt berät der Ausschuss „Arbeit und Soziales“. Klar wurde, dass die Regierungskoalition und die Grünen das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht fundamental angreifen werden, dass jedoch die Mitglieder im Ausschuss die Praxis des kirchlichen Arbeitsrechts kritisch in den Fokus nehmen werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in einer immer säkularer werdenden Gesellschaft und im „Wettbewerb der Systeme“ in der Sozialbranche das kirchliche Arbeitsrecht rechtlich, gesellschaftlich und politisch wesentlich stärker hinterfragt wird und unter deutlichen Legitimationsdruck gerät. Und das ist gut so.

„Die Mitarbeiterseite ist der Auffassung, dass eine Stabilisierung des kircheneigenen Weges nur in gemeinsamer Anstrengung von Mitarbeiter- und Dienstgeberseite zusammen mit den deutschen Bischöfen erfolgen kann.“⁽¹⁾ Die Mitarbeiterseite ist dazu bereit, erwartet aber, dass die Bischöfe sowie der Deutsche Caritasverband mit seinen Gliederungen die Einhaltung der Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts konsequent durchsetzen. Ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht mit seinem eigenen Proprium und den Vorteilen eines konsensorientierten Ansatzes ist nur zu begründen, wenn seine Ergebnisse mit den Ergebnissen des weltlichen Arbeitsrechts vergleichbar gut sind und der Wettbewerb und die Verwerfungen in der Sozialbranche nicht auf dem Rücken der kirchlich Beschäftigten ausgetragen werden. Den Korrekturbedarf markieren die Mitarbeitervertreter in der begonnenen rechtlichen und politischen Diskussion deutlich.

Georg Grädler, Sprecher der Mitarbeiterseite der Z-KODA (Gastautor)

Thomas Schwendele

⁽¹⁾ aus: „Zur Novellierung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ aus „IGMICK - Sicht“: Zentral-KODA-MAS, AK-DCV-MAS, BAG-MAV, Fulda, 23.3.2011“

Schließen Sie die Lücken in Ihrer Altersvorsorge

- Hohe Garantien
- Sichere Renten
- Bedarfsgerechte Produkte



Mit der SELBSTHILFE, Ihrem zuverlässigen Partner mit über 55 Jahren Erfahrung. Wir beraten Sie individuell und kostengünstig. Rufen Sie uns an.

SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

Dürener Str. 341 - 50935 Köln
Tel. 0221 / 460 15 0 · Fax 0221 / 460 15 47
www.sh-rente.de · E-Mail: info@sh-rente.de

