

Arbeitsbedingungen bei Deutschlands größtem sozialen Arbeitgeber

Erfolgreich „mit“reden

Über Tarifverhandlungen, Gewerkschaften und Arbeitsbedingungen lesen, hören und sehen wir fast täglich etwas in den Medien. Meist geht es dabei um Unternehmen aus den verschiedensten beruflichen Bereichen oder um den öffentlichen Dienst. Aber wie entstehen Tarif und Arbeitsbedingungen bei Deutschlands größtem sozialen Arbeitgeber – bei der katholischen Kirche und ihrer Caritas?

Wer bestimmt, wie viele Stunden ein Sozialarbeiter bei der Caritas arbeitet? Wie viel Geld erhält er dafür? Wer entscheidet über die Höhe des Urlaubsanspruchs? Das sind Fragen rund um Tarif und Arbeitsbedingungen. Anders als in Unternehmen der freien Wirtschaft oder in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sind hierfür bei Kirche und Caritas Mitarbeiter* und Arbeitgeberinnen* in paritätisch besetzten Gremien eingesetzt. Das heißt: Hier haben Arbeitgeber und Mitarbeiter gleich viele Stimmen. Beschlüsse können nur mit einer Dreiviertelmehrheit gefasst werden.

Folgt AVR dem TVöD?

Diese Gremien organisieren sich auf Basis des kirchlichen Arbeitsrechts und haben ein eigenes Tarifwerk entwickelt: die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR). Die Arbeitnehmer werden durch die Mitarbeitervertretungen (MAV) in dieses Gremium gewählt. Daher haben die Mitarbeiter der Caritas-Einrichtungen direkten Einfluss auf die Wahl der Mitglieder.

Die AVR erlangen für alle Mitarbeiterinnen Gültigkeit, unabhängig von ihrem persönlichen Engagement beispielsweise in einer Gewerkschaft. Allerdings bei Tarifverhandlungen – wie beispielsweise im öffentlichen Dienst – die durch Gewerkschaften und Arbeitgeber-

verbände geschlossen werden, können bei Uneinigkeit die Gewerkschaften zum Streik aufrufen. So verleihen die Gewerkschaften ihren Forderungen Nachdruck. Arbeitsbedingungen haben sich dadurch in den vergangenen Jahren grundlegend verbessert.

Auch die Caritas-Mitarbeiter haben bislang davon profitiert. Üblicherweise wurden mit zeitlicher Verzö-



Auch Caritas-Erzieherinnen sollen vergleichbar zum TVöD vergütet werden. Foto: Jörg Frank / ak.mas

gerung dieselben Regelungen und Arbeitsbedingungen in den AVR umgesetzt, wie sie für den TVöD beschlossen wurden.

Wird ein Engagement der Mitarbeiter notwendig?

Bislang war dies eine komfortable Situation für die Mitarbeiterinnen bei der Caritas. Die Kommissionen orientierten sich bei der Gestaltung der AVR an bestehenden Tarifverträgen. Doch mittlerweile gestalten sich die Tarifverhandlungen im sozialen Bereich zunehmend schwieriger. Einigungen kommen häufiger

nur noch mit großer Kraftanstrengung zustande. Leider macht der marktwirtschaftliche Wettbewerb auch vor den kirchlich caritativen Einrichtungen nicht halt.

Im Norden protestieren die Caritas-Mitarbeiter für ihre Interessen, immer häufiger auch in der Öffentlichkeit. Sie gehen für ihre Forderungen auf die Straße und machen auf ihre Situation aufmerksam.

Denn in der Sozialbranche sitzen sie gemeinsam in einem Boot. Wenn die Mitarbeiterinnen sich öffentlich für ihre Arbeitsbedingungen einsetzen (mitrudern), sind Ziele leichter zu erreichen. Sitzen alle jedoch im Boot und lassen sich lediglich mitnehmen, statt selbst zu rudern, geraten die Ziele in die Ferne.

Es ist also an der Zeit, dass sich auch Mitarbeiter kirchlicher caritativer Einrichtungen für ihre Arbeitsbedingungen einsetzen. Auch, wenn sie das nicht gewohnt sind! Und viele machen bereits mit: sei es liegend für die Pflege (Aktion: „Pflege am Boden“) oder stehend, mit Ballons in der Hand, für die Krankenhäuser (Aktion: „Mehr Personal in Krankenhäusern“).

„Macht mit! Lest und verfolgt unsere Veröffentlichungen und nehmt dort, wo und wie es möglich ist, das Ruder selbst in die Hand!“

Oliver Hölters
Malteser Dinklage

VORGESTELLT



Alfred Sliwinski
Marienhospital Osnabrück

Mein Leitgedanke in der ak.mas:

„Jeder muss von seiner Arbeit leben und für sein Alter vorsorgen können“. Mit meiner Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ak.mas) will ich die Arbeitsverhältnisse im Sozialwesen arbeits- und tarifrechtlich vergleichbar zu den Berufen in der freien Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst machen. Hierbei spielen die Vergütungen und Arbeitsbedingungen der Caritas eine entscheidende Rolle. Meine besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Kolleginnen der unteren Lohngruppen und in den Pflegeberufen.

Für die gesamte Pflege in Niedersachsen brauchen wir in Zukunft angemessene Arbeitsbedingungen und eine gerechte Bezahlung – auch in Krankenhäusern, in pflegerischen, ambulanten und stationären Einrichtungen. Das wollen wir in der ak.mas einfordern und durchsetzen. Ich wehre mich dagegen, den Wert der Pflege und die Würde der Pflegenden zu einem Billigprodukt zu machen! Die Pflege ist eine hochqualifizierte Tätigkeit – es gilt, sie als solche anzuerkennen. Der Verdienst in dieser Berufsbranche soll dem eines Facharbeiters in der Industrie gleichgestellt sein. Die derzeitige Schiefelage in Balance zu bringen, dafür streite ich.

Sozial- und Erziehungsdienst

Die Tarifaufeinandersetzung um die Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) ist für den öffentlichen Dienst beendet. Die ver.di-Mitglieder haben das Verhandlungsergebnis angenommen.

Jetzt darf die Aufwertung auch für Caritas-Beschäftigte nicht länger auf sich warten lassen! Am 10. Dezember ist Bundeskommissionssitzung – hier wird entschieden. Die ak.mas fordert einen raschen Abschluss für die gesamte Caritas.

Gerechter Lohn für die Altenpflege

In keinem westlichen Bundesland verdienen Altenpflegerinnen so wenig wie in Niedersachsen. Auf Initiative der Gewerkschaft ver.di bemühen sich jetzt Interessenvertreter und Arbeitgeber der Beschäf-

tigten in der Altenpflege um eine künftig gerechte Entlohnung dieser anspruchsvollen Arbeit. Denn in Zukunft müssen immer mehr Pflegebedürftige menschengerecht betreut werden – dafür braucht auch die Caritas in Niedersachsen mehr Fachkräfte.