



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

Ausgabe Nr. 45

Mai 2014

Untere Lohngruppen im Visier der Arbeitgeber **Seite 2**

Gehalt reicht schon heute kaum aus

Die AVR – ein Buch mit sieben Siegeln? **Seite 3**

**Dienstgeber muss Arbeitszeit im Dienstplan
verbindlich festlegen** **Seite 6**

Bundesarbeitsgericht räumt mit arbeitsrechtlicher Grauzone auf

**Caritas-AVR gilt als starker Flächentarif gegen ruinösen
Lohnkostenwettbewerb** **Seite 7**



Vervielfältigung und weite Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht

Herausgegeben von der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes:
Cartoons: Arnold Fuchs

V.i.S.d.P: Thomas Schwendele, c/o ak.mas Geschäftsstelle, Reinhardtstr. 47, 10117 Berlin, Tel.: 0170/2033332 Mail: th.schwendele@t-online.de

Untere Lohngruppen im Visier der Arbeitgeber

Für Ramona Görtz* reicht das Gehalt schon heute kaum aus

Wenn sie es mal schafft, sich abends mit Freunden zu treffen oder sogar mal auf einer Ü-40-Party zu tanzen, hört sie oft Sätze wie diese: „Das find' ich klasse, was Du da machst. Das könnt' ich nicht. Gut, dass es so Menschen wie Dich gibt.“ Nein, Ramona Görtz arbeitet nicht beim Kampfmittelräumdienst und entschärft im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Blindgänger aus dem letzten Krieg; Ramona Görtz arbeitet als Pflegehelferin in einem Altenheim in Gelsenkirchen.



Angefangen hat sie ihre berufliche Karriere vor 27 Jahren als Einzelhandelskauffrau. Nach Heirat, Elternzeit, Firmenpleite, Arbeitslosigkeit und Scheidung war sie froh, wieder einen Job zu bekommen. Einen festen. Relativ fest jedenfalls. Ihr Arbeitsvertrag als Aushilfskraft geht jetzt in die dritte Verlängerung. Von der Stundenzahl her jedoch, arbeitet sie fast in Vollzeit. Finanziell bringt ihr diese Mehrarbeit allerdings nichts. Nur ihr Berg zusätzlicher Stunden wächst irgendwo im Dienstplan-Nirwana immer weiter an: ohne Aussicht auf Ausgleich durch Freizeit ohne Aussicht auf Auszahlung ihrer Überstunden.

„Frisst eh die Steuer weg“, sagt ihre Pflegedienstleitung dazu. Dabei braucht die 47-Jährige Alleinerziehende jeden Cent. Und eigentlich würde sie gern auch viel mehr Zeit zuhause verbringen, um für ihre pubertierende Tochter da sein zu können. Aber als in der Branche sogenannte Aushilfskraft ist sie vollständig eingebunden in den üblichen, meist unregelmäßigen Dienstplan: Spätschichten bis 22 Uhr, Wochenenden, Feiertage. Verlässliche Zeiten sind eher selten für Ramona Görtz*. Meist erkennt sie schon am Klingeln des Telefons, dass sie wieder einmal einspringen muss, was für sie gar nicht so einfach zu organisieren ist.

Zusätzlich hat Ramona Görtz noch zwei Putzstellen, die es zu koordinieren gilt. Ohne diese zusätzlichen Jobs käme sie gar nicht über die Runden. Als Helferin in der Pflege (EG 3a, Stufe 4, 50% Beschäftigungsumfang) erhält sie am Ende des Monats rund 850 Euro. Einen Crashkurs in der Pflege hat sie vor Jahren mal gemacht. Eine Aichtige Ausbildung hat man ihr bereits angeboten. Aber wann sollte sie die denn noch machen?

Neulich bekam sie mit der Post ihre Rentenauskunft. 856 Euro zu erwartende Rente stand da. Wenn alles gut läuft und sie ihre Jobs bis dahin behalten und auch noch bewältigen kann. Nur nicht daran denken!

Die unteren Lohngruppen, so wird jetzt von den Caritas-Arbeitgebern behauptet, seien von der Vergütung zu nah an die Fachkräfte herangerückt. In der jetzigen Lohnrunde sollen Ramona Görtz und ihre Kolleginnen (fast ein Drittel der Belegschaft) bei der Caritas fast leer ausgehen. Neue Verträge – und damit wohl auch Ramona Görtz Folgevertrag, auf den sie hofft – sollen deutlich schlechtere Bedingungen zum Inhalt haben. Wie sie das findet? Dazu schweigt sie.

*Name von der Redaktion geändert

Die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) sind für viele Mitarbeitende der Caritas nur noch schwer verständlich.

Die AVR ist Mitarbeitenden schwer zu erklären und darzulegen. Sie stellt hohe Ansprüche und Herausforderungen an Personalverantwortliche und Mitarbeitervertretungen. Diese und interessierte Kolleginnen und Kollegen fragen häufig, warum das so sein muss. Im Folgenden geben wir Antworten und Ausblicke.

Viele verschiedene Eingruppierungen

Da gibt es beispielsweise Mitarbeitende, eingruppiert in den Anlagen 2 und 2b, die sind nach wie vor nach der Jahrzehnte alten Systematik des Bundesangestelltentarifs eingegliedert.

Sie haben Bewährungsaufstiege, meist ein Dutzend Stufensteigerungen, erhalten für jedes Kind eine Kinderzulage, die Nachtarbeit beginnt bei ihnen bereits um 20 Uhr und im Juli gibt es auch noch Urlaubsgeld. Andere Kolleginnen und Kollegen, eingruppiert in den Anlagen 31-33, sind nach der Systematik des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst aufgenommen. Die Bewährungsaufstiege sind abgeschafft, die Stufensteigerungen auf maximal fünf reduziert, die Familiensituation spielt für die Vergütung keine Rolle mehr, die Nachtarbeit beginnt erst um 21 Uhr und ein Urlaubsgeld gibt es nicht. Zudem gelten bei ihnen andere Bestimmungen zum Zusatzurlaub, es gibt ein höheres Weihnachtsgeld (dort Jahressonderzahlung genannt) und zusätzlich ein Leistungsentgelt/eine Sozialkomponente in Höhe von derzeit zwei Prozent.

Eine dritte Gruppe, die der Ärztinnen und Ärzte, eingruppiert in Anlage 30, erhalten weder Jahressonderzahlungen noch Urlaubsgeld, sondern zwölf gleichmäßige Monatsentgelte.

Einige Kolleginnen und Kollegen haben eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, andere von 39 und einige von 40 Wochenstunden.

Das ist wahnsinnig kompliziert.

Personalverantwortliche und Mitarbeitervertretungen müssen sich durch den Dschungel der AVR den passenden Weg bahnen. Oftmals ist dies den Mitarbeitenden schwer zu erläutern.

Warum dies so ist und wann das endlich mal angeglichen wird, versuchen wir hier in Antworten und Ausblicken festzuhalten.

Warum entwickelt die Caritas kein eigenes Tarifsysteem?

Obwohl die Caritas mit mehr als 500.000 Mitarbeitenden der größte Wohlfahrtsverband in Deutschland ist, ist die Caritas bei den Ausgaben und der Ausstattung seiner Tarif setzenden Arbeitsrechtlichen Kommission eher zurückhaltend. Mit derzeit 58 Mitgliedern auf der Bundesebene, die einen Freistellungsumfang von jeweils 20 Prozent haben und je einem halben Dutzend hauptamtlicher Kräfte zur Beratung der Mitarbeiter- und Dienstgeberseite, lassen sich keine eigenständige Tarifwerke entwickeln.

Während Gewerkschaftsmitglieder durchschnittlich 25 EURO pro Monat Gewerkschaftsbeitrag zahlen, gibt der Deutsche Caritasverband etwa 1 EURO pro Monat, pro Mitarbeiter, für das Arbeitsrecht der Caritas aus. Während die Gewerkschaft aus dem Mitgliedsbeitrag ausschließlich die Kosten für die Arbeitnehmerseite bestreitet, finanziert der Deutsche Caritasverband mit dem Beitrag für die Arbeitsrechtliche Kommission ebenfalls die Arbeitgeberseite mit.

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes ist weder personell noch organisatorisch in der Lage, einen eigenen Tarif zu entwickeln und zu pflegen. Daher wurde jahrzehntelang identisch übernommen, was die Tarifparteien für den öffentlichen Dienst erarbeitet und entwickelt hatten: der Bundesangestelltentarif, kurz BAT.

Damit war der BAT seit den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts bis zum Jahr 2010 der sogenannte Leittarif der Caritas, bzw. die AVR.

Im Jahr 2005 wurde der BAT durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, kurz TVöD, abgelöst. Im öffentlichen Dienst wollte man den alten BAT, der sich stark an der beamten-

rechtlichen Besoldung orientierte, durch ein neues, modernes Tarifwerk ersetzen.

So fielen beispielsweise die familienbezogenen Vergütungsbestandteile weg. Ob eine Mitarbeiterin ledig ist oder ob sie Mann und drei Kinder hat ist das sollte künftig für die Arbeitgeberseite nicht mehr relevant sein.. Die berufliche Leistung eines Menschen sollte immer das gleiche Geld wert sein.

Auch die Gehaltsstruktur insgesamt wurde überdacht. Kein langsames Hineinwachsen über ein Dutzend Stufensteigerungen und ein bis zwei Bewährungsaufstiege in ein Endgehalt, das die meisten dann erst im Alter von Mitte 50 erreichten. Mehr Geld für die Berufsanfänger, weniger Stufensteigerungen, weniger Differenz zum Endgehalt: das waren die Neuerungen des TVöD.



© Arnold Fuchs

Entwicklung eines eigenen Caritas-Tarifes gescheitert

Diese Umstellung des Leittarifes BAT auf den TVöD wollte die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes im Jahr 2005 nicht nachvollziehen. Die Caritas wollte prüfen, ob sie ein eigenes Tarifsysteem entwickeln könnte. Fünf Jahre lang haben Dutzende von Arbeitsgruppen und Ausschüssen an einem eigenen Caritas-Tarif gearbeitet. Vergeblich!

Ende 2010, nach fünf Jahren intensiver Arbeit, war dann die Einsicht gewachsen:

Eine eigenständige Tarifarbeit würde weit mehr Personal und Organisation benötigen, als die Caritas zur Verfügung stellen wollte und konnte. Seitdem orientiert sich die Caritas wieder an einem Leittarif TVöD und übernimmt dessen wesentliche Regelungen für die AVR.

Warum wurde nicht die gesamte AVR auf die Systematik des TVöD umgestellt?

➤ Kompliziert 1 – eine neue Ärztegewerkschaft

Im Juni 2006 einigten sich die neu gegründete Ärztegewerkschaft Marburger Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder auf den Abschluss des ersten arztspezifischen Tarifvertrages für die [Universitätsärzte](#). Der erste arztspezifische Tarifvertrag für die [kommunalen Krankenhausärzte](#) folgte zwei Monate später. Seither wurde der Tarif für die Ärzte nicht mehr von der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, ver.di, sondern von der Ärztegewerkschaft Marburger Bund (MB) ausgehandelt. Hier sind ca. 70 Prozent aller angestellten Ärzte organisiert. Daher musste folgerichtig für die AVR nunmehr lediglich der vom Marburger Bund ausgehandelte Tarifvertrag Ärzte (MB/VKA) übernommen werden. Mit der Folge, dass in diesem Tarifvertrag völlig andere Regelungen (beispielsweise 40 Stundenwoche, zwölf gleiche Monatsgehälter) als im TVöD enthalten sind.

➤ Kompliziert 2 – der TVöD hat nicht nur Vorteile

Inzwischen war auch klar, (der TVöD konnte ja bereits auf mehr als vier Anwendungsjahre im öffentlichen Dienst zurückblicken), dass der Umstieg in den TVöD nicht nur Gewinner mit sich brachte und an vielen Stellen nicht zu Ende verhandelt waró

• Eine Entgeltordnung fehlt im TVöD

Hauptärgernis bis heute: Es fehlt eine neue Entgeltordnung. Alle Berufe und Tätigkeiten im TVöD stammen noch aus der Entgeltordnung des alten BAT. Eingruppierungen von Mitarbeitenden in den Anlagen 31 oder 32 sind äußerst kompliziert.. Zunächst wird ganz traditionell nach alter BAT-Systematik eingruppiert, inklusive Bewährungsaufstieg. Diese Eingruppierung wird dann mit Hilfstabellen (der sogenannten Kr-Anwendungstabelle) in die neue TVöD-Systematik übertragen.

Dies ist umständlich und dem Umstand geschuldet, dass die Einführung des TVöD im Jahr 2005 völlig überhastet vorgenommen wurde. Damals wollte man, unmittelbar nach der verlorenen Bundestagswahl der SPD, ein unumkehrbares Zeichen für das neue Tarifwerk setzen. Es wurde vom Innenminister und der Gewerkschaft nach schwierigen und zähen Verhandlungen unterschrieben. Es fehlte zu diesem Zeitpunkt lediglich die Entgeltordnung.

Die wollte man kurzfristig nachholen. Dies ist bis zum heutigen Tag nicht geschehen..

- **Sozial- und Erziehungsdienst – Anlage 33 AVR**

Im Jahr 2009 gab es bei der Tarifaufeinandersetzung der Erzieherinnen und Sozialarbeiterinnen im öffentlichen Dienst die Chance auf Nachbesserung. Weil die Erzieherinnen in den kommunalen Kindertagesstätten ungewohnt kampfkraftig und streikbereit waren, wurden im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

in der Eingruppierungssystematik die Bewährungsaufstiege abgeschafft. In der Anlage 33 wird die neue Welt des TVöD bereits unmittelbar erfahrbar in eine Eingruppierung, die für die Tätigkeit ein Berufsleben lang gültig bleibt.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes zeigt sich, dass es sich lohnt für die eigenen Interessen zu kämpfen.

- **Pflege – Anlage 31 (und 32) AVR**

Die Pflege war in den Tarifaufeinandersetzungen, vor der Einführung des TVöD, stark und mächtig in den Verhandlungen. Für diese Kolleginnen konnten die Pflgetabellen angemessen verhandelt werden (die als Kr-Tabellen nicht nur im BAT, sondern auch in der AVR immer separat von den anderen Gehaltstabellen geführt wurden). Dadurch ist es gelungen, die Nachteile der Umstellung auszugleichen. Für die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission ein wichtiger Grund, weshalb die TVöD-Tabellen in der Pflege übernommen wurde.

- **Allgemeine Vergütungsgruppen – Anlage 2 AVR**

Für die Bereiche Verwaltung, Technik, Hauswirtschaft und Funktionsdienste wäre die Umstellung auf den TVöD mit erheblichen Einkommensverschlechterungen verbunden. Diese Berufsgruppen sind in den AVR in der Anlage 2 abgebildet.. Dies zeigte sich u.a. an der Forderung der Gewerkschaft auf einen Nachteilsausgleich in der Tarifrunde 2014. Ver.di fordert: ***Als pauschaler Ausgleich für die mit dem Wegfall der Zeit-, Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege im Bereich der Anlage 1a zum BAT bis zur Vergütungsgruppe Vc verbundenen finanziellen Nachteile ist bis zum Inkrafttreten einer Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA eine jährliche Pauschalzahlung von 500 Euro zu leisten***

Die Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission ist sich einig. Wenn die Überleitung der Beschäftigten in der Anlage 2 (und 2b) AVR in die Systematik des TVöD nicht ohne Einkommensverlust zu realisieren ist, bleibt es besser wie es ist.

Das bedeutet, in einem einzigen Caritas(Kranken-)Haus mit der aufgesplitterten AVR zu leben, notfalls drei verschiedenen Eingruppierungen, Arbeitszeiten und Sonderregelungen zu haben.

Die Arbeitsrechtliche Kommission will in den AVR nicht bei Null anfangen, wenn die Entgeltordnung im TVöD beschlossen sein sollte. Daher hat die Mitarbeiterseite gemeinsam mit den Dienstgebern, in der Sitzung der Bundeskommission Ende März 2014, die Einrichtung eines Ausschusses zu diesem Thema beschlossen.

TVöD bleibt Leittarif

Erst wenn sich die Tarifparteien im öffentlichen Dienst auf eine neue Entgeltordnung verständigt haben, sollte auch die Caritas einen Umstieg nachvollziehen. Erst dann ist der TVöD ein abgeschlossenes und einheitliches Tarifwerk. Da die Arbeitsrechtliche Kommission vom TVöD abhängig ist, muss die AK warten, um vom Leittarif abschreiben zu können.

Bis dahin bleibt es kompliziert: So lange erhalten einige Kolleginnen und Kollegen noch einen AZV-Tag und eine Kinderzulage, andere Kolleginnen und Kollegen im gleichen Haus ein zwei-prozentiges Leistungsentgelt / Sozialkomponente und andere Zusatzurlaubsregelungen im Wechsel-/Schichtdienst und, und, und.

Dienstgeber muss Arbeitszeit im Dienstplan verbindlich festlegen

Bundesarbeitsgericht räumt mit arbeitsrechtlicher Grauzone auf

Mehr Klarheit für Mitarbeiter im Schicht- und Wechseldienst hat das Bundesarbeitsgericht im vergangenen Jahr geschaffen. Diese wichtige, rechtsverbindliche Entscheidung erklärt die von Dienstgebern häufig vertretene Meinung für unzulässig, die AVR gewähre grundsätzlich für die Berechnung der Arbeitszeit einen sogenannten „Ausgleichszeitraum“. Innerhalb dieses „Ausgleichszeitraums“ sollte, nach Meinung der Dienstgeber, eine Über- und Unterschreitung der vereinbarten Wochenarbeitszeit möglich sein.



Das Gericht hatte über die Klage eines im Anwendungsbereich des TVöD (identische Regelung wie AVR) vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im Wechselschichtdienst zu entscheiden. Dieser arbeitete nach einem Schichtplanturnus, der jeweils zwei Frühdienste, zwei Spätdienste, zwei Nachtdienste und anschließend sechs dienstfreie Tage vorsah. Der Kläger war der Meinung, dass bereits anteilig zuschlagspflichtige Überstunden entstünden, wenn in diesen zwölf Tagen die Arbeitszeit überschritten werde. Ein Ausgleich dieser Überstunden durch Reduzierung der Arbeitszeit in einem der nächsten 12-Tages-Dienstpläne änderte seiner Meinung nach daran nichts.

Das Gericht hat die gegen das Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern gerichtete Revision des Klägers zwar zurückgewiesen. Grund dafür war aber, dass der beklagte Arbeitgeber einen sogenannten Regel- oder Rahmendienstplan vorweisen konnte, der im Voraus für ein ganzes Jahr alle Dienste des Klägers mit Überschreitung und Zeitausgleich regelte. Der 12-Tages-Dienstplan wurde unverändert aus dem Regel-Dienstplan entnommen.

Interessant sind die Feststellungen des Gerichts in der Begründung des Urteils: Der Bemessungszeitraum ist immer nur so lang, wie der Dienstgeber im Voraus Arbeitsschichten für den jeweiligen Mitarbeiter verbindlich festlegt. Tut er dies – wie in der Praxis üblich – nur für einen Monat, so ist der Bemessungszeitraum ohne weiteres auch mit dem Monatszeitraum gleichzusetzen. Der Dienstgeber hat dann Arbeitsstunden, die über diese Planung hinausgehen, unmittelbar als Überstunden zu bewerten und zu vergüten. Umgekehrt kann er ein Nacharbeiten von „Minusstunden“ bei einer „Unterplanung“ des Mitarbeiters nach Ablauf des Dienstplanzeitraumes nicht mehr verlangen. Er befindet sich insoweit rechtlich im Annahmeverzug und ist zur Zahlung verpflichtet, ohne die entsprechende Gegenleistung zu bekommen.

[BAG Urteil vom 25.4.2013 6 AZR 800/11](#)

Caritas-AVR gilt als starker Flächentarif gegen ruinösen Lohnkostenwettbewerb

Als umfassender, bundesweiter und letzter Flächentarif im Sozialbereich stehen die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) noch wie eine Festsung gegen den Lohnkostenwettbewerb. Sie legen allgemeinverbindliche Standards im Sozialbereich fest. Daher muss die Caritas ihren Tarif, die AVR, angelehnt an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, unbedingt erhalten.

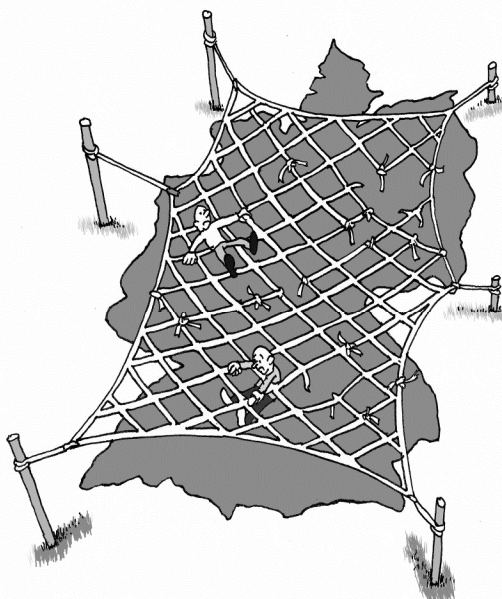
Gemeinsam mit Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Rotem Kreuz und ver.di muss die Caritas die Abwärtsspirale bei den Lohnkosten stoppen und die Politik zurück zur Daseinsfürsorge zwingen – denn Nächstenliebe und Daseinsfürsorge sind nicht marktfähig.

Für mehr als 500 000 Beschäftigte regelt die AVR die Arbeitsvertragsbedingungen in den unterschiedlichsten Caritas-Trägerstrukturen und ist damit – neben dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes – der letzte umfassende Tarif in der Sozialbranche in Deutschland. Die AVR orientiert sich bis heute in Struktur und Entgelthöhe am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Sie entfaltet Wirkung auch in Bereichen, aus denen sich die Kommunen zurückgezogen haben oder sich derzeit zurückziehen (Krankenhäuser, Altenhilfe) oder nie groß vertreten waren (Behindertenhilfe, Jugendhilfe). Sie erhält das Bezahlniveau im Servicebereich, den der öffentliche Dienst weitgehend ausgegründet hat und in dem wesentlich schlechter als nach TVöD vergütet wird.

Diakonie und Arbeiterwohlfahrt orientieren sich ebenfalls am TVöD. Gleichwohl sind ihre Tarifwerke wesentlich stärker regional gegliedert. Das Gleiche gilt für das Rote Kreuz. Beim Paritätischen Wohlfahrtsverband sind kaum Tarifstrukturen erkennbar.

Vor allem in der Altenhilfe, insbesondere in den östlichen Bundesländern und in Niedersachsen, bestimmen zunehmend private, nicht-tarifgebundene Anbieter den Markt. Hier zeigt sich, wie die Altenhilfe zur wettbewerbsorientierten

Sozialbranche verkommt. Eigentlich als Teil der gesellschaftlichen Daseinsvorsorge gedacht, bestimmen hier Aktiengesellschaften über den staatlich gewollten Lohnkostenwettbewerb in der Altenhilfe: ohne jegliche Tarifbindung, auf dem Rücken schlecht organisierter Beschäftigter ausgetragen, vorwiegend Frauen betreffend. So wird aus der Arbeit am Nächsten Profit geschlagen. Die Kom-



AVR-Flächentarif unbedingt halten!

© Arnold Fuchs

munen sind damit zufrieden, haben sie doch die eigentlich staatliche Aufgabe der Daseinsfürsorge an den sogenannten „Sozialmarkt“ abgegeben. Sie können sich für ihre sozialen Aufgaben die billigsten Anbieter aussuchen. Dass es wegen gesellschaftlicher Verwerfungen einen Mindestlohn in der Pflege braucht, ist Beweis für eine völlig verfehlte Gestaltung des Sozialbereiches.

Die Caritas hat sich am Lohnkostenwettbewerb bislang sehr begrenzt beteiligt. Grund dafür: Die Mitarbeitervertreter haben äußerst zäh die Bindung an den TVöD verteidigt. Sie haben tarifbedingte Ausgründungen bei Trägern und Bischöfen angeprangert und als nicht mit der Idee der Dienstgemeinschaft vereinbar erklärt. Doch der Druck der Träger auf die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission, vor allem aus der Altenhilfe, nimmt zu: der Wettbewerb gehe immer noch stärker zu Lasten der Caritas, das Wachstum in der Altenhilfe finde zunehmend ohne Caritas statt. Erste regionale Regelverstöße der Träger gegen die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission werden von den Dienstgebern auf Bundesebene lediglich Schulter zuckend zur Kenntnis genommen.

Die Caritas steht mit der jetzigen Tarifrunde vor einer Richtungsentscheidung:

Versuchen die wettbewerbsorientierten Dienstgeber gegen den Willen der Beschäftigten und ihrer Vertreter den Lohnkostenwettbewerb verstärkt in die Einrichtungen zu verlegen?

Oder schaffen es die Beschäftigten und ihre Vertreter gemeinsam mit vernünftigen Dienstgebern, die Politik zu zwingen, die Regelungen des TVöD als für im Wesentlichen „gerechte Vergütung“ bundesweit anzuerkennen und zu refinanzieren? Ohne Lohnkostenwettbewerb in der Daseinsfürsorge.

Erste Bündnisse dazu entstehen derzeit in einigen Regionen. Durch eine Abkehr auf Bundesebene vom TVöD, dürfen diese Bündnisse jetzt nicht zerstört werden. Sondern umgekehrt muss es sein: Bündnisse ausweiten, Kooperationen und konzertierte Aktionen fortführen und die Zusammenarbeit mit gutwilligen Partnern in der Politik intensivieren. Der Abschluss des TVöD muss in die AVR eingepflegt werden – wie es guter Brauch ist.

Die Mitarbeiterseite der AK wird dafür kämpfen.



Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

ak.mas

TARIF-INFO
TARIFRUNDE 2014



caritas

