



ak.mas **magazin**

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

Ausgabe Nr. 47

November 2015

Themen:

Das Krankenhausstrukturgesetz **Seite 2**

Bewertungen aus Sicht eines Krankenpflegers

**Gilt nach Betriebsübergang die
Dynamik einer Verweisungsklausel?** **Seite 3**

Anfrage des BAG an den EuGH

Hilfe, die Gewerkschaften kommen **Seite 5**

Sitze für die Gewerkschaften in der
Arbeitsrechtlichen Kommission

**Neues Mitmachen bei Caritas
und Kirche** **Seite 8**

Beteiligung am kommunalen Tarifkonflikt im
Sozial- und Erziehungsdienst

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

Bewertungen aus Sicht eines Krankenpflegers

Das Krankenhausstrukturgesetz

von Winfried Marchner

Als ich zum ersten Mal die Einleitung des Gesetzentwurfs zur Reform der Strukturen der Krankenhausversorgung (vom 30. Juni 2015) las, war ich zunächst einmal positiv gestimmt. Darin sind beispielsweise folgende richtige und wichtige Aussagen zu lesen:

„Eine gut erreichbare und qualitativ hochwertige Krankenhausversorgung muss auch in Zukunft sichergestellt sein. (ö)

„Krankenhäuser bilden einen wesentlichen Pfeiler in der Versorgung von Patientinnen und Patienten. (ö)

„Sie sichern eine qualitativ hochwertige und leistungsfähige Medizin, die nicht zuletzt durch das hohe Engagement der über eine Millionen Beschäftigten in den Krankenhäusern ermöglicht wird.“

Jetzt könnte man denken, dass das Krankenhausstrukturgesetz zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Patientenversorgung im Krankenhaus führen sollte, dass es zu einer Aufwertung der anstrengenden, verantwortungsvollen sozialen Arbeit führt. Aber aus meiner Sicht auf das Krankenhausstrukturgesetz ist das „weit gefehlt!“ Es soll zwar ein Pflegestellen-Förderprogramm auf den Weg gebracht werden, mit einem Gesamtvolumen von 660 Millionen Euro, in drei Jahren. Aber bei rund 2.000 Krankenhäusern in Deutschland, würde das gerade mal rund 3 zusätzliche Stellen pro Krankenhaus ausmachen. Das ist viel zu wenig! Mein Arbeitsalltag in der Krankenhauspflege zeigt es täglich. Aufwerten geht anders.

Stärken, nicht schwächen

Laut Gesetzestext soll das Pflegestellen-Förderprogramm „zur Stärkung der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung, ausschließlich Pflege Bett“ dienen. Für mich aber zeigt sich und das enttäuscht mich, dass die Politik mit diesem neuen Gesetzesentwurf lediglich mit einem *Tropfen auf den heißen Stein* die Not ein wenig lindern will. Eine Aufwertung der sozialen Arbeit ist das aber nicht. Nach dem Ende des Förderprogramms im Jahr 2018 sollen möglicherweise noch weitere zusätzliche Mittel von jährlich bis zu 330 Millionen Euro im Krankenhausbereich zur Verfügung stehen. Selbst, wenn dies so wäre, müsste ich – heute 56jährig – bis zu meinem Renteneintritt warten, damit für mich eine deutliche Arbeitsentlastung spürbar würde. Es ist enttäuschend, dass die Politik noch immer nicht begriffen hat, dass es „zur Stärkung der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung“ anders zugehen muss.

Eigenbeteiligung gehört sich nicht

Der Gipfel der Unverschämtheit an diesem Krankenhausstrukturgesetz ist – meiner Meinung nach – vor allem dieser: Jedes Krankenhaus muss 10 Prozent der Personalkosten von jeder zusätzlichen Stelle, die aus dem Pflegestellen-Förderprogramm finanziert werden soll, selbst bezahlen. Dadurch wird aus meiner Sicht für die Krankenhäuser kaum ein Anreiz geschaffen, die dringend notwendigen Stellen zu schaffen. Eine hundertprozentige Übernahme der Personalkosten würde zu einer zusätzlichen Stellenbesetzung führen.

In Zukunft: schlechter Bauzustand Æ veraltete Geräte

Auch langfristig sehe ich 'Schwarz' für das System Krankenhaus. Wie sieht es aus mit der weiteren Entwicklung der Krankenhausfinanzierung? Für die zukünftige Sicherung der Krankenhäuser wird nichts getan. Die Politik verschläft die problematische Lage: Für not-

wendige Investitionen werden 6 Milliarden Euro pro Jahr benötigt (Angabe Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG)), zur Verfügung gestellt jedoch nur 2,7 Milliarden. An dem zum Teil schlechten Bauzustand der Krankenhaus-Immobilien wird sich also auch künftig nichts ändern. Ebenso bleiben wichtige Investitionen für bessere Geräte und Ausstattungen aus oder werden von den Krankenhäusern auf die lange Bank geschoben.

Im Notfall zählt der Patient

Ist Notfallversorgung von Patienten künftig nur noch Abhängig von der finanziellen Situation des Krankenhauses? In meinen Ohren klingt es wie ein schlechter Scherz, wenn Krankenhäuser für die Behandlung von Notfallpatienten nur einen Teil der tatsächlichen Kosten erstattet bekommen. 120 Euro sind die durchschnittlichen Kosten einer Notfallbehandlung im Krankenhaus, erstattet werden lediglich 32 Euro. Das heißt, pro behandelten Patient, der in die Notaufnahme kommt, legt das Krankenhaus 88 Euro drauf. Diesen finanziellen Missstand beseitigt das neue Krankenhausstrukturgesetz nicht. Krankenhäuser haben einen Versorgungsauftrag! Das ist wichtig für die Menschen!

Im Gesetzesentwurf heißt es: *„Ausgehend von einem hohen Qualitätsniveau der Krankenhausversorgung werden mit dem Gesetz die Rahmenbedingungen für die Krankenhausversorgung weiterentwickelt, so dass auch in Zukunft in Deutschland eine gut erreichbare, qualitativ hochwertige Krankenhausversorgung sichergestellt werden kann“*. Aus meiner Sicht eines Krankenpflegers sieht die Realität ganz anders aus: Der Staat entzieht sich seiner Verantwortung. Er stützt die Krankenhäuser nicht, obwohl sie ein wesentlicher Pfeiler in der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in Deutschland sein sollen. An 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr, soll die Versorgung der Patientinnen und Patienten in den Krankenhäusern sichergestellt sein. Das gibt es aber nicht zum Nulltarif.

Dieses neue Krankenhausstrukturgesetz löst das Problem der Unterfinanzierung nicht. Es verfehlt die Aufwertung der Arbeit der über eine Million Krankenhausbeschäftigten und es gefährdet eine ausreichende Versorgung der Patienten. Für mich ist dieser Gesetzesentwurf eine riesige Enttäuschung.



Gilt nach Betriebsübergang die Dynamik einer Verweisungsklausel?

Dazu hat im Juni das Bundesarbeitsgericht den Europäischen Gerichtshof um eine Vorentscheidung gebeten

Ist eine einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebsveräußerer, ebenfalls im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber wirksam? Zu dieser Frage hat am 17. Juni 2015 das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um eine Vorabentscheidung gebeten. Das EuGH soll prüfen, ob die Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang (§ 613a Abs. 1 BGB) mit dem Unionsrecht vereinbar sind.

Sollte der EuGH seine Aussage aus einem Urteil vom 18.7.2013 (Urteil siehe im Textverlauf) ausdrücklich auch auf die einzelvertraglichen, dynamischen Klauseln im deutschen Recht übertragen, bekäme jeder Betriebsübergang, auch im AVR-Bereich, eine besondere Brisanz.

Derzeit wird durch die „Verweis-Klausel“ gewährleistet, dass bei einem Betriebsübergang im AVR-Bereich, die Vergütungserhöhungen aus der auf den Betriebsübergang folgenden AVR-Tarifrunde auch für den von einem Betriebsübergang Betroffenen gelten. Sollte sich daran etwas durch die höchstrichterliche Rechtsprechung ändern, könnten Vergütungserhöhungen für die von einem Betriebsübergang Betroffenen ausbleiben. Die Lohnhöhe bliebe statisch.



Der Fall:

Kläger ist ein seit 1978 in einem Krankenhaus tätiger Hausarbeiter. Für sein Arbeitsverhältnis gilt laut Regelung im Arbeitsvertrag „der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31.1.1962 und die diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge“. Durch mehrfache (Teil-) Betriebsübergänge ist der Kläger jetzt bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der nicht mehr Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband ist und daher keine Beteiligungsmöglichkeit bei der Veränderung des in Bezug genommenen Tarifvertrags hat. Der Kläger hatte in den Vorinstanzen mit seiner Klage Erfolg. Arbeits- und Landesarbeitsgericht sind von einer weiter geltenden Dynamik der tariflichen Regelungen ausgegangen.

Dem schließt sich im Vorlagebeschluss auch das BAG an. Der Vierte Senat geht demnach davon aus, dass „eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die auf Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Bezug nimmt und deren Regelung aufgrund privatautonomer Willenserklärungen zum Inhalt des Arbeitsvertrags gemacht hat [...], vertraglich so gebunden ist, als habe der neue Arbeitgeber diese Vertragsabrede selbst mit dem Arbeitnehmer getroffen.“

Jetzt soll der EuGH vorabentscheiden, ob das (Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang) mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Dies ist notwendig, da die 3. Kammer des EuGH mit Urteil vom 18.7.2013 darüber entschieden hatte, dass „im Fall eines Unternehmensübergangs die Klauseln, die dynamisch auf nach dem Zeitpunkt des Übergangs verhandelte und abgeschlossene Kollektivverträge verweisen, gegenüber dem Betriebserwerber nur durchsetzbar sind, wenn dieser die Möglichkeit hat, an den Verhandlungen über diese nach dem Übergang abgeschlossenen Kollektivverträge teilzunehmen.“ (EuGH C 426/11)

Das Urteil bezog sich ausschließlich auf die Rechtslage in Großbritannien: Wegen der Besonderheiten des britischen Rechts ist immer eine arbeitsvertragliche Verweisungsklausel auf die Geltung einer kollektivrechtlichen Regelung notwendig. Tarifverträge im Sinne von § 4 Abs.1 Tarifvertragsgesetz (Rechtsgültigkeit aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit) gelten in Großbritannien nicht. Es bleibt jedoch fraglich, ob das Urteil auch auf die Rechtslage in Deutschland angewendet werden muss.

Anders als das britische Recht sieht § 613a BGB ausdrücklich vor, dass der vom Betriebserwerber angewandte Tarifvertrag, zur sofortigen Ablösung der Regelungen des alten Tarifvertrages führt. Grund ist die Organisationsgebundenheit als Ausgangspunkt für die Geltung von Tarifverträgen. Das wäre nach englischem Recht nicht möglich.

Das bedeutet:

Das Bundesarbeitsgericht nimmt zwar an, dass sich die Rechtslage durch die oben zitierte Rechtsprechung des EuGH nicht geändert hat, sieht sich aber (sicherheitshalber) zur Vorlage an den EuGH verpflichtet. Der EuGH wird erneut Stellung zu der Frage beziehen müssen – aber dieses Mal bezogen auf deutsches Recht.

Hilfe, die Gewerkschaften kommen!

Vertreter von Gewerkschaften dürfen künftig in der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Mitarbeiterseite zusätzliche Sitze einnehmen

Die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes hat in ihrer Sitzung am 14. Oktober 2015 zusätzliche Sitze für Gewerkschaftsvertreter beschlossen. Sie hat die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK-Ordnung) für die neue Amtszeit ab 2017 bereits entsprechend geändert.



Olaf Wittemann hat für die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (ak.mas) in der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Ordnungsänderung mitgewirkt. Er war zu Gast bei der Delegiertenversammlung. Jetzt hat er der Redaktion des AK-Magazins Antworten auf die wichtigsten Fragen zur Ordnungsänderung gegeben.

Frage der Redaktion: *Was ist mit den bisher in der Diözese gewählten Kommissionsmitgliedern?*

Olaf Wittemann: Die Mitglieder der Mitarbeiterseite in der Bundes- und in den Regionalkommissionen werden nach wie vor in ihrer Diözese durch die Mitarbeitervertretungen (MAVen) gewählt. Diese Regelung und das damit verbundene Wahlverfahren für diese diözesanen VertreterInnen der Mitarbeiterseite bleiben unverändert. Zu diesen gewählten VertreterInnen kommen künftig in jeder Kommission weitere GewerkschaftsvertreterInnen hinzu.

Frage der Redaktion: *Wie viele GewerkschaftsvertreterInnen kommen künftig dazu?*

Olaf Wittemann: Die Anzahl der GewerkschaftsvertreterInnen in der Bundes- und den Regionalkommissionen ist von der Organisationsstärke (der kirchlichen MitarbeiterInnen) der Gewerkschaften abhängig. Da der gewerkschaftliche Organisationsgrad der KollegInnen bei der Caritas nicht sehr hoch ist, hat die Delegiertenversammlung Mindestsitze für die Gewerkschaften festgelegt. Diese können von den GewerkschaftsvertreterInnen in Anspruch genommen werden, ohne dass ein entsprechender Organisationsgrad nachgewiesen werden muss.

Die Anzahl der Mindestsitze ist abhängig von der Kommissionsgröße (gemessen an den gewählten Mitgliedern der Mitarbeiterseite einer Kommission) und beträgt bei Kommissionen

mit bis zu 10 Mitgliedern/MAS	1 Sitz
mit bis zu 20 Mitgliedern/MAS	2 Sitze
mit bis zu 30 Mitgliedern/MAS	3 Sitze

Frage der Redaktion: *Müssen die MAVen diese GewerkschaftsvertreterInnen künftig ebenfalls wählen?*

Olaf Wittemann: Nein. Die Gewerkschaften entsenden VertreterInnen nach ihren eigenen Vorstellungen. Darauf haben weder die Mitarbeitervertretungen noch der Deutsche Caritasverband Einfluss. Es steht den Gewerkschaften völlig frei, ob sie beispielsweise haupt- oder ehrenamtliche Gewerkschafter entsenden, ob diese beispielsweise gleichzeitig Mitar



beiterInnen der Caritas sind, oder welche berufliche oder persönliche Qualifikation sie haben.

Frage der Redaktion: *Kann jede Gewerkschaft ein Mitglied entsenden?*

Olaf Wittemann: Nein. Berechtigt sind Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für Regelungsbereiche oder Teile der Regelungsbereiche der Bundes- oder jeweiligen Regionalkommission örtlich und sachlich zuständig sind. Zudem müssen die Gewerkschaften tariffähig sein. Ob eine interessierte Gewerkschaft diese Voraussetzungen erfüllt, entscheidet der Vorbereitungsausschuss (siehe Kasten). Gegen eine ablehnende Entscheidung des Ausschusses kann die betroffene Gewerkschaft Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) einreichen.

Frage der Redaktion: *Was geschieht, wenn sich mehr Gewerkschaften für eine Mitarbeit interessieren als Sitze zur Verfügung stehen?*

Olaf Wittemann: Das könnte wirklich zu einem Problem führen. Zunächst werden interessierte Gewerkschaften eingeladen, damit diese sich untereinander auf die Verteilung der Sitze einigen. Kommt es zu einer Einigung ist alles gut.

Kommt zwischen den interessierten Gewerkschaften aber keine Einigung zustande, entscheidet der Vorbereitungsausschuss über die Verteilung der Sitze. Auch gegen diese Entscheidung des Ausschusses können die Gewerkschaften Klage vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht (KAG) einreichen.

Frage der Redaktion: *Die Gewerkschaftssitze zählen zur Mitarbeiterseite. Haben die Dienstgeber künftig weniger Stimmen?*

Olaf Wittemann: Nein. Das Wahlverfahren ist entsprechend der zeitlichen Abläufe so verändert, dass rechtzeitig vor der Wahl der Dienstgebervertreter feststehen wird, ob und wie viele Gewerkschaftssitze auf Mitarbeiterseite hinzukommen. Die Dienstgebersitze werden dann entsprechend aufgestockt. Sollten beispielsweise in der Bundeskommission künftig neben den 28 diözesanen VertreterInnen die Gewerkschaften mit drei zusätzlichen Sitzen auf Mitarbeiterseite vertreten sein, hat die Dienstgeberseite ebenfalls 31 Sitze zur Verfügung.

Frage der Redaktion: *Und wer kommt dann auf Dienstgeberseite dazu?*

Olaf Wittemann: Sobald auf Mitarbeiterseite die Anzahl der zusätzlichen Gewerkschaftsvertreter in der Bundes- oder einer Regionalkommission feststehen, werden zur Wahrung der Parität die Sitze der Dienstgeberseite entsprechend erhöht; die sogenannten Ausgleichssitze.

Für diese Ausgleichssitze der Dienstgeberseite gelten etwas andere Zugangskriterien als für die sonstigen Dienstgebersitze. Die Ausgleichssitze können nicht ausschließlich von Mitgliedern eines Organs eines kirchlichen Rechtsträgers oder von leitenden MitarbeiterInnen nach der MAVO besetzt werden, sondern auch von leitenden Mitarbeiterinnen nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder dem Personalvertretungsgesetz. Das bedeutet, dass die Dienstgeber auch Personen in diese Ausgleichssitze wählen können, die nicht MitarbeiterIn eines kirchlich-caritativen Rechtsträgers sind.

Frage der Redaktion: Wie bewerten Sie die Neuerung?

Olaf Wittemann: Zunächst einmal kann man sich die verabschiedete AK-Ordnung und die damit zusammenhängende Entsendeordnung anschauen. Dort sind viele Regelungen unter großem Zeitdruck zustande gekommen. Sie sind letztlich unklar und unausgegoren. Unklar ist beispielsweise, welche Gewerkschaften überhaupt interessiert sind und sich möglicherweise um einen Sitz bewerben wollen und können. Auch ob Berufs- und Mitarbeiterverbände zugangsberechtigt sind, ist nicht eindeutig. Was passiert, wenn es zu wenige Sitze für die Interessenten gibt? Wie gestaltet sich das Klageverfahren der Gewerkschaften vor dem KAG? Und vieles mehr.

Wenn die neue Kommission also startet, ist völlig unklar, welche VertreterInnen von den Gewerkschaften entsandt werden (vom hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär bis zum ehrenamtlichen Gewerkschaftsmitglied aus der Caritaseinrichtung ist alles denkbar). Welches Selbstverständnis zur Arbeitsweise der Fraktion haben die Entsandten (von der regelmäßigen Mitarbeit bis zur Beschränkung auf die Teilnahme nur an Abstimmungen wenn es um den Tarif der eigenen Klientel geht ist alles denkbar)? Wie finden sich die entsandten Gewerkschafter in den Strukturen und Besonderheiten des Dritten Weges zurecht? Ist ihr Verhalten stabilisierend oder destabilisierend? Das sind alles offene Fragen.

Positiv könnte man natürlich sagen: Die nächste Amtszeit wird spannend!

Ich habe persönlich ein großes Verständnis für die Entscheidung der Gewerkschaft ver.di sich nicht an den Strukturen des Dritten Weges zu beteiligen – aus ver.di's grundsätzlichen Erwägungen heraus.

Arbeits- und Tarifrecht wird zwischen unabhängigen Gewerkschaften und Arbeitgebern verhandelt. Der Dritte Weg als Sonderweg der Kirchen ist derzeit noch notwendig und bringt (immer noch) gute Ergebnisse für die Beschäftigten – indem die Arbeitsrechtliche Kommission vorher im zweiten Weg ausgehandelte Ergebnisse abschreibt. Meiner Meinung nach, wird langfristig der kirchliche Sonderweg keinen Bestand haben. Aus meiner Sicht hat er keine Kraft und kein Durchsetzungsvermögen und ist, so hat es einmal das Bundesarbeitsgericht bewertet, letztlich lediglich ‚kollektives Betteln‘.

Ich habe große Sorge, dass die jetzt begonnene Vermischung des zweiten und dritten Weges die Kommissionsarbeit schwächt und nicht stärkt und hilft. Aber wie es wirklich sein wird, können wir erst nach einigen Jahren Praxiserfahrung bewerten.



Vorbereitungsausschuss

Der Vorbereitungsausschuss ist zuständig für die Wahl der VertreterInnen der MitarbeiterInnen in der Bundeskommission und den Regionalkommissionen. Der Ausschuss übernimmt zudem die Aufgaben und Entscheidungen nach der Entsendeordnung für die Besetzung der VertreterInnen der Gewerkschaften. Der Vorbereitungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern und wird von den Mitgliedern der Mitarbeiterseite in der Bundeskommission gewählt. Die Mitglieder des Ausschusses dürfen nicht für die Arbeitsrechtliche Kommission kandidieren und auch keinem diözesanen Wahlvorstand angehören. Der Vorbereitungsausschuss nimmt spätestens im April 2016 seine Arbeit auf.

Neues Mitmachen bei Caritas und Kirche

Katholische Mitarbeitende beteiligen sich am kommunalen Tarifkonflikt im Sozial- und Erziehungsdienst

von Rolf Cleophas

„Wie, Ihr streikt nicht? Ihr habt doch auch mehr Geld verdient“: Fast schon enttäuscht fragte so vor einigen Monaten eine junge Mutter in den ersten Tagen des Kita-Streiks im katholischen Kindergarten nach, wann denn ihr Kind zuhause bleiben müsse.

Ein Streik in den kommunalen Kindertagesstätten über Wochen: Keine Frage, das war für die beteiligten Gewerkschaften eine der härtesten Tarifaufeinandersetzungen überhaupt. Eine, für die wichtige Argumente unbedingt über einen längeren Zeitraum tragen mussten. Zu Beginn gab es in der Öffentlichkeit noch wohlwollende Zustimmung: Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe? Klar doch! Schwerer Job braucht gute Bezahlung. Aber im Laufe des viele Tage und Wochen andauernden Streiks wurde es für berufstätige Eltern leidvoll durch die fehlende Betreuung.

Stadt- und Gemeindekassen ent- und Eltern belastet

Doch diejenigen, gegen die sich der Streik richtete ó gegen die kommunalen Arbeitgeber ó fühlten sich überhaupt nicht getroffen. Im Gegenteil! Der Ausstand bedeutete vielerorts eine spürbare finanzielle Entlastung in der Stadt- oder Gemeindekasse. Die Eltern hingegen wurden immer zorniger. Die Stimmung im Land kippte. Aus den für die Aufwertung dieser wichtigen Berufe Kämpfenden wurden Buhmänner und -frauen. Und am Ende steht jetzt ein Ergebnis, das weit entfernt zu sein scheint von den ursprünglich formulierten Zielen.

Mitarbeitende aus Kirche und Caritas gehen erstmals an die Öffentlichkeit

Neu und deshalb bemerkenswert war diesmal jedoch die Unterstützung aus dem katholischen Bereich. Jenseits jeder Bereitschaft zum Arbeitskampf, bekundeten Beschäftigte und ihre Vertreterinnen und Vertreter öffentlich Unterstützung für die Forderungen der Gewerkschaften. Als Gastredner auf ver.di-Demos, in Internet-Foren, mit regelmäßigen Publikationen und sogar mit eigenen Kundgebungen machten sie deutlich, wie wichtig Anerkennung und Aufwertung auch für katholische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (immerhin etwa 200.000 Mitarbeitende) im Sozial- und Erziehungsdienst sind.

Das gibt's nicht mehr selbstverständlich: Kirchlicher Tarif = TVöD

In der Vergangenheit war es so, dass kirchliche und Caritas-Beschäftigte von einer 1:1-Umsetzung der Tarifergebnisse profitierten, die im öffentlichen Dienst von anderen erkämpft wurden. Die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission bei Caritas und Kirche würde den Abschluss schon übernehmen. Doch spätestens seit klar ist, dass die Tarife im öffentlichen Dienst mittlerweile nicht zwangsläufig 1:1 übernommen, häufig zeitlich verspätet bei Caritas und Kirche in Kraft gesetzt werden und katholische Arbeitgeber hier ein gewisses Einsparpotenzial erkannt haben, müssen Beschäftigte bei Caritas und Kirche umdenken. Von eingeführten Tarif-Bandbreiten in verschiedenen Regionen des Landes einmal ganz abgesehen.

Solidaraktionen in der Freizeit

Mag sein, dass deswegen nun in der katholischen Mitarbeiterschaft zarte Ansätze eines neuen Engagements erkennbar sind. Man scheint immer mehr zu verstehen, dass zwischen den Tarifaufeinandersetzungen im öffentlichen Dienst und dem eigenen Gehalt zumindest ein mittelbarer Zusammenhang besteht. Allerdings tut eine Gewerkschaft gut daran, in naher Zukunft nicht zu viel von den katholischen Kolleginnen und Kollegen zu erwarten. Für Solidaraktionen muss nach wie vor Freizeit geopfert werden. Langfristige Dienstplanungen verhindern zudem die Teilnahme an spontanen Kundgebungen. Was bleibt, ist der Eindruck, dass gegenseitige Solidaritätsbekundungen auch an kirchlichen Arbeitgebern nicht spurlos vorbei gehen.