



**Nr. 14 · Winter 2009**

**Aus dem Inhalt:**

Streik- und Aktionswoche  
vom 22. bis 25. September 2009

ARK DW EKD beschloss  
Lohnerhöhungen

Hamburg: Aktive Mittagspausen

Diakonie Berlin-Brandenburg-  
schlesische Oberlausitz e.V.  
Keine Abkoppelung  
von der Lohnentwicklung

Verband der diakonischen Dienst-  
geber in Deutschland – die graue  
Eminenz im Diakonischen Werk

Hessen-Nassau – KDAVO:  
Viel schlechter als andere Tarife  
ver.di fordert »Nachschlag«

Berno Schuckart-Witsch  
Eine andere Diakonie ist möglich

Caritas in der Krise

Schwaben, Alpen, Allgäu-Stift  
Lohndumping nach Gutsherrenart

MVG-EKD Novellierung



Foto: Helmut Roos

Verein für Gemeindediakonie Mannheim beim Streik im September 2009



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## Vorneweg

Wieder einmal gibt es viele Fotos aus einer Streik- und Aktionswoche in der Diakonie. Das KirchenInfo zeigt sehr gut, dass immer häufiger Aktionen und Protestveranstaltungen von Beschäftigten der Kirchen, Diakonie und Caritas stattfinden, über die die Presse lebhaft berichtet. Das Image der kirchlichen Arbeitgeber ist erheblich angekratzt. Für mich ist dies das letzte KirchenInfo, ab 1.1.2010 beginnt die Freizeitphase der Altersteilzeit. Als ich vor genau 7 Jahren in der Bundesverwaltung anfang, war die Realisierung eines schon lange gehegten Wunsches nach einem KirchenInfo

für mich eine der ersten wichtigen Aufgaben – und im Oktober 2003 erschien die 0-Nummer. Das war nur möglich mit der kenntnisreichen Unterstützung unseres Kollegen Dr. Ulrich Peter aus Berlin. Er vermittelte auch den Kontakt zu Andreas Hesse, der das Erscheinungsbild und in guter Zusammenarbeit zuverlässig alle 14 Nummern gestaltete. Die Redaktionsgruppe sucht Kolleg/innen, die mit daran arbeiten, dass es noch viele informative KirchenInfos gibt. Dafür wünsche ich alles Gute!

Renate Richter



### Streik- und Aktionswoche vom 22. bis 25. September 2009

## ARK DW EKD beschloss Lohnerhöhungen

Rund 300 Kolleginnen und Kollegen in vier Bundesländern haben zwischen 22. und 25.9.2009 in diakonischen Einrichtungen gestreikt. An 25 Standorten von Flensburg bis Freiburg haben diesmal über 2.000 Beschäftigte die Streikenden mit Aktionen und Protesten unterstützt.

Das hat die diakonischen Arbeitgeber dazu gebracht, ein deutlich besseres Angebot als die Empfehlung der Schlichtung von Juli 2008 vorzulegen. Am 19.11.2009 beschloss die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK DW EKD) eine Lohnerhöhung. Dabei handelt es sich um den Abschluss der Lohnrunde 2008. Sie besteht aus drei Komponenten: einem Sockelbetrag nach dem Vorbild des ver.di-Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst 2008, der vor allem die unteren Lohngruppen begünstigt, sowie zwei Lohnsteigerungen von 4% (1.7.2009) und 1,5% (1.3.2010, in Krankenhäusern schon am 1.12.2009).

Das Branchenniveau als gemeinsames Ziel der Arbeitnehmer/innen

in der ARK DW EKD und ver.di wird noch nicht erreicht, die Löhne kommen aber näher an das Branchenniveau heran.

Es ist die erste Erhöhung der Lohn Tabellen seit 2004. Nach dem misslungenen Schlichtungsvorschlag im Sommer 2008, der von vielen Mitarbeitervertretungen abgelehnt wurde, gab es Stillstand. Um auch für Beschäftigte der Diakonie Arbeitsbedingungen auf Branchenniveau zu erreichen, hat ver.di daraufhin die diakonischen Arbeitgeber zum Abschluss eines Tarifvertrags aufgefordert. Weil andere Maßnahmen nicht mehr halfen, setzte ver.di das Mittel des Arbeitskampfs ein. Erst vorsichtig im Oktober 2008, dann stärker im Mai 2009 und September 2009. Dadurch sind die Lohnerhöhungen bei den Arbeitgebern zum TOP-Thema aufgerückt.

#### Vorteil für Berufsanfänger

Einige Beschäftigtengruppen erhalten zum Anfang ihres Berufslebens sogar mehr Geld als Branchenni-

veau. Aus Sicht von ver.di ist das Tarifniveau der Branche Gesundheit und Soziales durch den TVÖD

#### Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.: Ellen Paschke

Bearbeitung:  
Renate Richter,  
ver.di Bundesverwaltung

Briefe an die Redaktion:  
Georg Güttner-Mayer  
ver.di BuV, R9  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
e-mail:  
georg.guettner-mayer@verdi.de

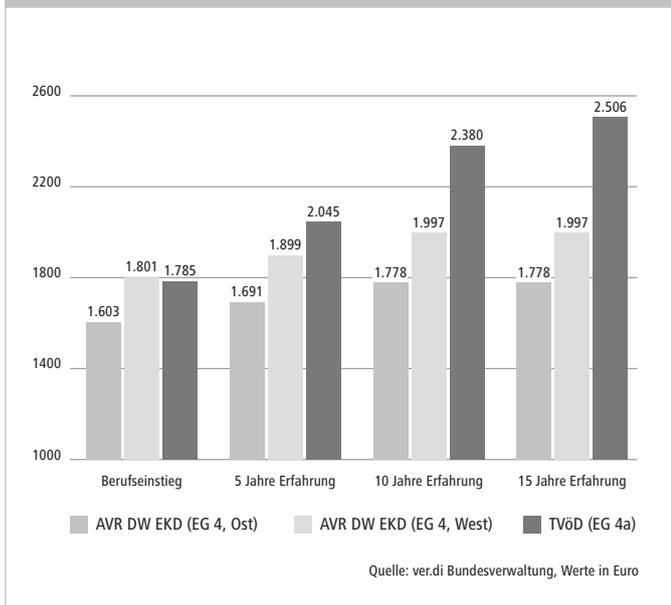
Redaktionsschluss nächste  
Ausgabe: 31.3.2010

Layout: Andreas Hesse

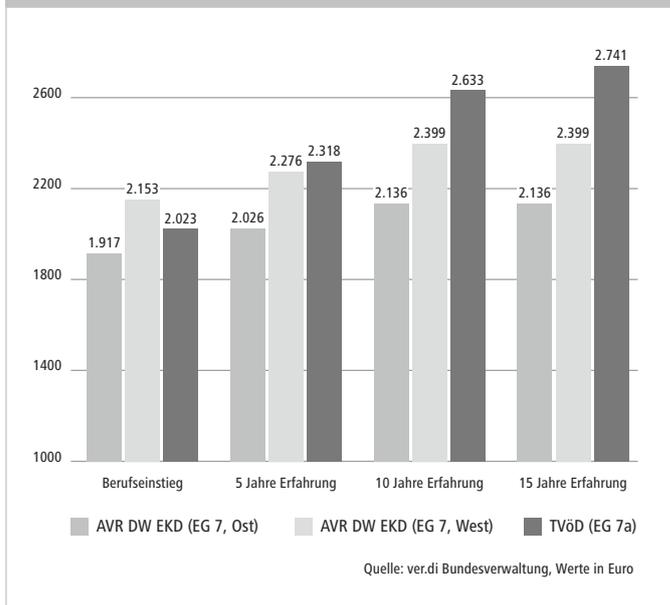
Druck: apm

W- 2872-03-1109 -10000534

Monatsverdienst Altenpflegehelfer/innen (einjährig)



Monatsverdienst Gesundheits- und Krankenpfleger/innen



markiert, weil dieser die meisten Beschäftigungsverhältnisse erfasst und von ver.di auch für andere Tarifverträge (zum Beispiel bei privaten Krankenhauskonzernen) als Leitniveau genommen wird.

Es handelt sich um ausgewählte Berufe im Westen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden sind. Älter werden bei einem diakonischen Arbeitgeber lohnt sich allerdings nicht. Der Vorsprung vor dem Branchenniveau verschwindet nach kurzer Zeit und verkehrt sich in einen Rückstand, der immer größer wird. Wer im Osten Deutschlands in diakonischen Einrichtungen arbeitet, erfährt jetzt eine Annäherung Ost an West. Doch bleibt der Rückstand hinter dem Branchenniveau weiterhin sehr groß.

### Diakonische Manager scheinbar freigiebig

Mit ihrem Lohnzugeständnis zeigen sich die diakonischen Arbeitgeber nur scheinbar freigiebig. Denn erstens haben sie in großem Umfang Lohnkosten gespart, indem sie die Löhne eineinhalb Jahre später als in der Branche erhöhen.

Je nach Lohngruppe beläuft sich die Einsparung auf 1500 bis 2500 Euro je Beschäftigten. Außerdem zahlen diakonische Arbeitgeber auch künftig dauerhaft weniger als Branchendurchschnitt – doch bei der Einstellung merken die Beschäftigten das noch nicht. Der Lohnrückstand der älteren Beschäftigten drückt die Lohnkosten erheblich unter das Branchenniveau. So wird das Wachstum diakonischer Einrichtungen zu Lasten der Wettbewerber finanziert.

### Eine Tarifrunde ist kein Kirchenkampf

Für ver.di ist die Auseinandersetzung um Löhne eine ganz normale Angelegenheit. Es wäre schön, wenn die Arbeitgeber das auch so sehen könnten. Stattdessen behaupten sie, ver.di führe einen Kirchenkampf und wolle an den Grundfesten des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts rütteln.

Nach der diesjährigen Lohnrunde müssen wir als Gewerkschaft feststellen, dass der Druck für eine spürbare Lohnerhöhung gereicht hat, doch zu einem Tarif-

vertrag waren die Arbeitgeber nicht bereit.



Trotz Abschluss keine Zukunft

### Klage gegen Streik

Damit ver.di künftig keinen Druck mehr mit einem Streik machen kann, wollen die Arbeitgeber mit einer Klage beim Arbeitsgericht Bielefeld Arbeitsniederlegungen in diakonischen Einrichtungen untersagen lassen. Es handelt sich um eine gemeinsame Klage des Evangelischen Krankenhauses Bielefeld, des Evangelischen Johanneswerk Bielefeld, der Evangelischen Jugendhilfe Friedenshort und des Diakonischen Werks Christophorus e.V. Göttingen sowie der drei Diakonischen Werke Westfalen, Rheinland-Westfalen-Lippe und Hannover und der beiden Landeskirchen Hannover und Westfalen.

Über die Klage wird in erster Instanz frühestens am 3. März 2010 entschieden – es ist damit zu rechnen, dass der Rechtsstreit alle Instanzen bis zum Bundesverfassungsgericht durchlaufen wird.

### Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde!

Am 15.12.2009 beschließt die ver.di – Bundestarifkommission für den Tarifvertrag des öffentlichen



Aktion DIAKO Bremen im September 2009

Dienstes Bund/kommunal die ver.di – Tarifforderungen für 2010. Anfang 2010 beginnt dort die nächste Tarifrunde. Ein Lohnabschluss dort könnte den Lohnvorsprung der diakonischen Berufsgruppen schon nach wenigen Monaten wieder in einen Lohnrückstand verwandeln.

Deshalb heißt es im Flugblatt der ver.di Bundesverwaltung dazu:

- **Wer im Dezember mehr Geld auf dem Konto hat und solidarisch sein will, wird ver.di-Mitglied.**
- **Wer der Ansicht ist, dass das normale Arbeitsrecht bei**

**diakonischen Einrichtungen (einschließlich Streikrecht) Anwendung finden muss, wird ver.di Mitglied.**

- **Wer sich für Diakonielöhne auf Branchenniveau einsetzen will, wird ver.di-Mitglied.**
- **Wer erfolgreich für einen Tarifvertrag streiken will, wird ver.di-Mitglied.**

In der bevorstehenden Tarifrunde 2010 müssen die Beschäftigten der Diakonie weiter kämpfen, um den Anschluss an das Branchenniveau durchzusetzen.



Warnstreik in Bielefeld im September 2009

## Aktive Mittagspausen

Am 24. September 2009 gab es zeitgleiche »Aktive Mittagspausen« an drei Standorten des Diakonieklinikums Hamburg: Krankenhaus Elim, Krankenhaus Alten Eichen und Krankenhaus Bethanien. Auch Auszubildende aus der Krankenpflegeschule machten mit. Und alle wollen weitermachen, bis sich das ändert. Im Rahmen dieser Protestaktion konnten 60 neue ver.di-Mitglieder gewonnen werden.

Damit haben sich 300 von ca. 800 der Betroffenen an den Aktionen von ver.di beteiligt und lautstark ihren Unmut kundgetan. Bei dieser ersten Protestaktion erfuhren die Protestierenden viel Zuspruch von Patient/innen und Besucher/innen. Diese zeigten sich überrascht bis entsetzt über die Gehälter der Beschäftigten.

Die Beschäftigten sind unzufrieden mit ihrer Lohnentwicklung, die vollkommen anders als in den anderen Krankenhäusern in Hamburg verläuft. So erhalten sie mittlerweile monatlich je nach Alter, Betriebszugehörigkeit und Beruf zwischen 200



Protest vorm Krankenhaus Alten Eichen in Hamburg, Sept. 2009

und 600 Euro weniger als die Beschäftigten im Uniklinikum (UKE), bei Asklepios oder im Bethesda-Krankenhaus. Und da reichen die seinerzeit von den Arbeitgebern angebotenen 4% Gehaltssteigerungen bei weitem nicht aus. Daher hat ver.di die Geschäftsleitung

des Diakonieklinikums Hamburg aufgefordert, dem diakonischen Tarifvertrag KTD beizutreten, damit die Beschäftigten endlich einen gerechten Lohn erhalten und damit die Dienstgemeinschaft wieder hergestellt wird.

*Wolfgang Werner*

### Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.

## Keine Abkopplung von der Lohnentwicklung

#### AGMAV-Presseerklärung

**Das Plenum der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen fordert die Übernahme des Tarifabschlusses der AVR DW EKD für das DWBO Keine Abkopplung von der Lohnentwicklung im Bereich der Diakonie für 52 000 Beschäftigte in Berlin, Brandenburg und der schlesischen Oberlausitz!**

Nach langem und äußerst zähem Ringen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland ist es am 19. 11. 2009 doch noch einmal gelungen, zu einem akzeptablen Beschluss über Lohnerhöhungen für die Beschäftigten zu kommen.

Möglich wurde das insbesondere durch zahlreiche Aktionen bis hin zu Warnstreiks von Beschäftigten

mit Unterstützung der Gewerkschaft ver.di.

Zunächst gilt dieser Beschluss jedoch nur für Beschäftigte in Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD direkt anwenden und somit nicht unmittelbar für die Beschäftigten in unserer Region.

Damit dieser Beschluss auch für die Beschäftigten im DWBO Geltung erlangt, bedarf es aber erst

der Übernahme dieses Beschlusses durch die regionale Arbeitsrechtliche Kommission.

Die Arbeitgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz haben in der letzten Sitzung der Kommission sehr deutlich gesagt, dass sie einer Übernahme auf keinen Fall zustimmen werden. Sie wollen wie bei der Einmalzahlung für 2008 zum Einen auf Zeit spielen und zum Anderen hoffen Sie in der Schlichtung auf ein Entgegenkommen des Schlichters.

**Wir fordern die Arbeitgebervertreter hiermit nachdrücklich auf:** Machen Sie den Weg frei für eine Lohnerhöhung, die diesen Namen auch verdient, nach vielen Jahren der Nullrunden und mehr als 10% Reallohnverlust seit 2002. Bedenken Sie dabei auch, dass die Löhne der Beschäftigten im DWBO wegen der



Aktion Diakoniestation Berlin-Südstern, 24. Sept. 2009

deutlich geringeren Besitzstände schon jetzt weit unter denen auf Ebene des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland liegen und somit eher noch ein Aufschlag auf den vorliegenden Beschluss fällig wäre.

Für einzelne Einrichtungen, die eventuell wirtschaftliche Probleme bei der Umsetzung der Lohnerhöhung bekommen, gibt es in den AVR hinreichend Öffnungsklauseln.

Im Übrigen sollte der vorliegende Beschluss den Verantwortlichen sowohl der Mitgliedseinrichtungen, der Fachverbände als auch des Spitzenverbandes im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz Ansporn sein, endlich gegenüber Kostenträgern und den politisch Verantwortlichen mit hinreichendem Nachdruck für eine angemessene Refinanzierung sozialer Arbeit einzutreten. Die mentale Kapitulation und Akzeptanz der Unterfinanzierung sozialer Arbeit durch diakonische Arbeitgeber muss überwunden werden.

### **Soziale Arbeit hat ihren gesellschaftlichen Wert!**

Berlin, den 19. 11. 2009  
Das Plenum der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

### **Erklärung der Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen der Einrichtungen des Diakonischen Werks In Bremen zum Abschluss der Lohnrunde 2008/2009**

Die Versammlung nimmt zur Kenntnis, dass es im »Dritten Weg« in der Diakonie nicht mehr zu gleichwertigen Lohnabschlüssen im Vergleich zum öffentlichen Dienst und anderen kommt. Den Beschäftigten geht so ohne überzeugenden Grund Einkommen verloren, das sie dringend brauchen. Um das zu ändern, fordern wir die Verantwortlichen in der Diakonie auf, Verhandlungen zu Diakonie-Tarifverträgen aufzunehmen.

Die Erklärung wird einstimmig verabschiedet.  
November 2009

## **Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Bereich der Diakonie**

### **ver.di Fachtagung in Göttingen**

Auf dem Hintergrund der sich zuspitzenden Konflikte in vielen Kommissionen diskutierten am 28. und 29.10.2009 ver.di-Mitglieder aus Tarif- und Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Diakonie, wie im Kirchenbereich 2010 der Anschluss an das Branchenniveau TVöD gehalten bzw. durchgesetzt werden kann.

Aus vielen Kommissionen wurde berichtet, dass es kaum noch gelingt, zu einem Ergebnis durch Abstimmung in der Kommission zu kommen. Häufig entscheidet schließlich der Schlichtungsstellenvorsitzende, so z.B. in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz oder Rheinland-Westfalen-Lippe.

Oder es kam nur zu einem befriedigenden Abschluss, weil massenhaft Kolleg/innen auf die Straße gingen oder sogar streikten, wie in Niedersachsen und Württemberg. In der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKM (Ev. Kirche in Mitteldeutschland, also Thüringen und Kirchenpro-

vinz Sachsen) arbeiten die Arbeitnehmervertreter /innen der Diakonie nicht mehr mit, weil ihre Arbeitsbedingungen dort völlig unzureichend sind.

In Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bedeutet Parität, eine soziale und politische Mächtigkeit herstellen zu

können. Ganz wichtig ist deswegen Transparenz und Rückkoppelung aus den Kommissionen mit den Beteiligungen. Sie sind als Betroffene an den Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Als Ergebnis der Tagung wurde die folgende Erklärung verabschiedet.



## Tarifverträge statt kollektives Betteln

Wir haben nun 30 Jahre Erfahrung mit dem Dritten Weg. Das Ergebnis: Im Jahr 2009 werden in immer mehr Bereichen der Diakonie Löhne unter dem Branchenniveau gezahlt.

Seit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht mehr die in einem echten Interessenausgleich erstrittenen Tarifabschlüsse der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für den öffentlichen Dienst übernommen werden, wird der Dritte Weg der kollektiven Arbeitsrechtssetzung zunehmend fragwürdig. Für die Arbeitnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARK DW EKD) ist der Dritte Weg bereits gescheitert, ebenso im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und in Hessen-Nassau.

Die Arbeitnehmerseite innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sieht auf Dauer keine Möglichkeiten mehr, durch Gespräche und Argumente ihre Positionen wirksam vertreten und durchsetzen zu können.

Die diakonischen Arbeitgeber verstehen sich selbst als Unternehmensdiakonie. Sie haben einen eigenen Arbeitgeberverband gegründet. Diakonische Manager lagern zunehmend Arbeitsbereiche in diakoniefremde Tochterunternehmen aus und entziehen auf diese Weise immer mehr Beschäftigte dem Geltungsbereich der kirchlichen Arbeitsvertragsgrundlagen. Sie verfolgen das Ziel, Löhne zu senken und die betriebliche Altersvorsorge zu kappen. Mit Hilfe der Sonderregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts verschaffen sie sich auf dem »Sozialmarkt« Konkurrenzvorteile.

Wir befürchten, dass sich diese Entwicklung fortsetzt. Im Verlauf der Wirtschaftskrise und möglichen Kürzungen bei der Finanzierung sozialer Leistungen könnte dies noch an Tempo gewinnen.

Aktuell mehren sich die Fälle, bei denen die Arbeitgeber wieder auf den ersten Weg der einseitigen Arbeitgeberentscheidung zurückfallen:

- Nach dem es in den Verhandlungen der ARK DW EKD bisher zu keinem Ergebnis kam, erklärte der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, einseitig eine Lohnerhöhung von 4% auszahlen zu wollen.
- Im Bereich Rheinland-Westfalen-Lippe wird von Kirchen und Diakonischen Werken einseitig in die Struktur und Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegriffen, um eine für die Arbeitgeber günstige Zusammensetzung zu schaffen, ohne auch nur die Arbeitnehmer/innen zu fragen.
- Seit 15 Jahren hat das Christliche Jugenddorfwerk eine von der Geschäftsleitung einseitig erlassene Vergütungsordnung – trotz Mitgliedschaft im Diakonischen Werk.
- In Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erteilt der Diakonische Rat immer wieder Ausnahme genehmigungen zur Anwendung des ersten Weges.

Als Akteure im System des Dritten Wegs begrüßen wir es, dass die Gewerkschaft ver.di nun begonnen hat, das von der Verfassung geschützte Recht – die Arbeitsniederlegung – einzusetzen, um eine Gleichgewichtigkeit mit den organisierten Arbeitgebern zu erreichen .

Das ist legitim und notwendig. Nur damit ist die Parität gewahrt zwischen dem diakonischen Arbeitgeberverband und der diakonischen Arbeitnehmerschaft.

Es ist legitim, dass die Arbeitnehmerseite genauso organisiert ihre Interessen vertritt wie die diakonischen Arbeitgeber es tun. Die Arbeitnehmervertreter/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen erklären:

- Wir fordern die Arbeitgeber auf, jetzt den Umstieg vom Dritten Weg auf normale Tarifverhandlungen einzuleiten.
- Wir erwarten, dass die Arbeitgeber Gespräche und Tarifverhandlungen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di aufnehmen.
- Wir verlangen, dass Beschäftigte nicht mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bedroht werden, wenn diese ihr Grundrecht auf Streik wahrnehmen.

Göttingen, den 29.10.2009

Diese Erklärung wurde verabschiedet von Arbeitnehmervertreter/innen aus folgenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen und Diakonischen Werken:

- Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- Arbeitsrechtliche Kommission der diakonischen Werke der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
- Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe
- Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
- Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Württemberg
- Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden
- Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD
- Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Bayern
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz
- Diakonisches Werk der Bremischen Evangelischen Kirche
- Diakonische Werke der Nordelbischen Kirche



Streik im Birkenhof Hannover, September 2009

## Der Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland –

# die graue Eminenz im Diakonischen Werk

Der Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland (VdDD oder salopp auch V3d) ist den wenigsten Mitarbeiter/innen in der Diakonie bekannt. Doch dieser Verband fast aller großen diakonischen Unternehmen zieht die entscheidenden Strippen im Diakonischen Werk (DW) der EKD. Er hat wesentlichen Einfluss auf die politische Positionierung und die Entwicklung des Arbeitsrechts in der Diakonie. Und das, obwohl die Einrichtung eines Arbeitgeberverbandes nicht in der Satzung des DW vorgesehen ist.

Gegründet wurde der VdDD bereits im Jahr 1996. Vorausgegangen

war ein Arbeitskreis der »Top Ten«, die Runde der Leitungen der zehn größten diakonischen Einrichtungen der Bundesrepublik, die ihre Unzufriedenheit über die Verbandspolitik des Diakonischen Werkes der EKD formulieren wollten.

Der VdDD trat der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BdA) bei. Nach eigenen Angaben vertritt der Verband inzwischen rund 150 Einrichtungen und Träger sowie regionale Dienstgeberverbände mit etwa 350.000 Mitarbeitenden.

Der 2006 gewählte neue Präsident des Diakonischen Werkes der EKD, Klaus-Dieter Kottnik, war

in seiner Eigenschaft als Leiter der Diakonie Stetten Gründungsmitglied des VdDD.

Mit dem VdDD hat sich nach eigenem Verständnis eine »Unternehmensdiakonie« gegründet, die sich durch die offizielle Verbandspolitik nicht mehr vertreten fühlt und nun – bisher ziemlich erfolgreich – versucht, den Tanker Diakonie umzusteuern.

Die Gründung eines Arbeitgeberverbandes wäre ja in Ordnung, würde man die Gewerkschaften als natürliches Gegenüber anerkennen und Arbeitsrecht mit dem in Deutschland üblichen Tarifverträgen regeln.

### Der Dritte Weg ist ein Wettbewerbsvorteil ...

In einem Folienvortrag des Geschäftsführers des VdDD »Diakonisches Profil im Wettbewerb« von 2005 werden die Ziele deutlich ausgeführt:

- »Die Diakonie hat nicht die Wahl, ob sie am Wettbewerb sozialer Dienste teilnehmen will oder nicht.
- Der zunehmende Wettbewerb um Qualität und Preis lässt eine sklavische Bindung an das – ggf. teilreformierte – Arbeitsrecht (einschließlich Tarif- und Mitbestimmungsrecht) der öffentlichen Verwaltungen zukünftig nicht mehr zu.
- Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht ermöglicht eine solide und moderne Arbeitsrechtssetzung unter den spezifischen Bedingungen des »Dritten Weges«.
- Dies könnte gegenüber den derzeit in der gewerblichen Wirtschaft »suboptimal« wirkenden Tariffindungsprozessen (»Zweiter Weg«) ein Wettbewerbsvorteil sein.

### ... bei der Senkung des Preises der Arbeitskraft

»Der VdDD begleitet die Arbeit der Dienstgeberseite in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Mit seinem Regionalrat engagiert sich der VdDD bei der gemeinsamen Willensbildung der regionalen Dienstgeberverbände. In der VdDD-Begleitkommission stimmen sich erfahrene Personalfachleute aus unseren Mitgliedseinrichtungen über aktuelle tarifpolitische und arbeitsrechtliche Entwicklungen ab. Sie entwickeln Konzepte für zeitgemäßes diakonisches Arbeitsrecht und begleiten die Umsetzung eines zukunftsorientierten Entgelt-systems.« ([www.v3d.de/Gremien-und-Organe](http://www.v3d.de/Gremien-und-Organe)).

Viele Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen

können ein Lied von diesen Hardlinern singen. So hat es der VdDD in der alten zentralen ARK des DW der EKD vor einigen Jahren erreicht, massive Lohnabsenkungen, insbesondere im Hauswirtschaftsbereich, durchzusetzen. In der damaligen ARK war auf Arbeitnehmerseite bis 2001 ausschließlich der VKM (Verband Kirchlicher Mitarbeiter) vertreten. In einer ähnlichen Konstellation wurden in Bayern und in Hessen-Nassau in den vergangenen Jahren ebenfalls wesentliche Verschlechterungen von den Arbeitgebern in der ARK durchgesetzt. Bei den Verhandlungen in der zentralen ARK DW EKD kam es in den Jahren 2008 und 2009 zu einem Stillstand der Verhandlungen, da die VdDD-Vertreter in der ARK jede wesentliche Annäherung an die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst ablehnten.

### Die wahren »Sozialmarktradikalen«

»Der VdDD macht sich stark für die tarifpolitische Erneuerung der evangelischen Wohlfahrtspflege. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Diakonie müssen an die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Sozialmarktes angepasst werden« ([www.v3d.de/Tarifpolitische-Modern](http://www.v3d.de/Tarifpolitische-Modern)).

Bei der Diskussion um die Einführung des Mindestlohns in der Pflege bezog der VdDD folgerichtig die Position, dass die Einführung eines Mindestlohns abzulehnen sei, da er sich »tendenziell beschäftigungshemmend« auswirke. Bei der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) der EKD wurden Forderungen entwickelt, die die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen weiter einschränken sollen. Trotz des Selbstverständnisses als Arbeitgeberverband werden nicht nur Tarifverträge abgelehnt, sondern auch das Streikrecht für die Beschäftigten der Diakonie vehement bestritten. Hier bemüht der VdDD das »kirchliche Selbstverständnis« und die »Dienstgemeinschaft«, die das Mittel des Streiks aus seiner Sicht ausschließen. Dieses offene Eintreten gleichzeitig für Reduzierung der Personalkosten im sozialen Bereich und für den Abbau lang verwirklichter Arbeitnehmerrechte macht diesen diakonischen Arbeitgeberverband in Deutschland, ja in Europa, fast einmalig.

*Dieser Artikel von Erhard Schleitzer ist ein Vorabdruck aus der Neuauflage des Buches »Tipps für neu und wieder gewählte MAV-Mitglieder«, BUND-Verlag.*



Streik in Mannheim im September 2009

Foto: Helmut Roos

## KDAVO: Viel schlechter als andere Tarife!

**Jetzt gibt es keine Ausreden mehr – die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in Hessen-Nassau liegt in den wesentlichen Berufsgruppen weit unter dem branchenüblichen Tarifniveau.**

Dies hat die Arbeitsrechtliche Kommission in Hessen und Nassau (ARK) in der Sitzung vom 23.9.2009 jetzt auch mit den Stimmen der Arbeitgeberseite feststellen müssen. In der ARK-Sitzung lagen Berechnungen

der durchschnittlichen Tarifeinkommen von u.a. Krankenschwestern, ErzieherInnen, Hauswirtschaftskräften, ÄrztInnen und SozialpädagogInnen vor. Auf die Berechnungsmodalitäten hatten sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vorab in monatelangen Verhandlungen verständigt.

**Das Ergebnis ist eindeutig:** Krankenschwestern und AltenpflegerInnen (KDAVO E6) liegen um

mehr als 10%, SozialpädagogInnen mit E8 um 16%, mit E9 um 6%, ÄrztInnen um 6% und ErzieherInnen mit E7 und KindergartenleiterInnen um 5% unter dem aktuellen Tarifniveau der kommunalen Tarifverträge. Auch der Hinweis auf die Konkurrenz außerhalb des öffentlichen Dienstes kann die KDAVO nicht retten: Selbst die AVR Caritas liegt auf TVöD-Niveau!

Uneinheitlich ist die Aussage des Niveauvergleichs lediglich bei den KollegInnen der hauswirtschaftlichen Dienste: Eine Kollegin in der KDAVO-Entgeltgruppe »2 plus 50%« liegt 13% unter der vergleichbaren Kollegin in der Kommune, der Gebäudereinigertarif der privaten Putzfirmen läge allerdings noch einmal rund 20% unter der »E2 plus 50%« der KDAVO. Doch die Regel ist in vielen diakonischen Einrichtungen im Reinigungsdienst nicht die »E2 plus 50%«, sondern die E1, sofern die Reinigung nicht trotz KDAVO schon outgesourct ist.

**Schlusslicht KDAVO:** Die Berechnung der ARK schwarz auf weiß

	TVöD	AVR Caritas	KDAVO
Erzieherin	100%	102,7%	95,4%
Kita-Leitung	100%	101,2%	94,8%
Krankenschwester	100%	95,3%	89,5%
SozialpädagogIn (KDAVO E8)	100%	98,2%	84,2%
SozialpädagogIn (KDAVO E9)	100%	98,2%	93,6%
ÄrztIn	100%	95,7%	94,4%

### Hessen Nassau – wie geht's weiter für Kirchenbeschäftigte?

## ver.di fordert »Nachschlag«



Nachdem nun erwiesen ist, dass die Einkommen nach der KDAVO deutlich niedriger liegen, fordert ver.di die Zurücknahme von Tarif-

absenkungen und die Wiedergleichung der Arbeitsbedingungen an das Branchenniveau.

»Der besondere Schutz der Religionsgemeinschaften in unserer Gesellschaft darf nicht dafür missbraucht werden, dass ein kirchlicher Kindergartenträger oder ein diakonisches Krankenhaus seine Leistungen den Kostenträgern zu den gleichen Preisen wie die kommunale Kindertagesstätte oder das öffentliche oder private Krankenhaus in Rechnung stellt, die kirchlich Beschäftigten aber zwischen 5 und 16 Prozent schlechter bezahlt werden als ihre Kolleg/innen bei

den anderen Trägern« sagt Georg Schulze-Ziehaus, Kirchenexperte bei ver.di Hessen.

ver.di fordert, ab 01.01.2009 alle Entgelte um einen Sockelbetrag von 50 Euro und zusätzlich linear um 5% zu erhöhen.

### Schlichtung lehnt Antrag auf Nachschlag ab

Das hat die Schlichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission von Hessen und Nassau am 6. Oktober 2009 aus formalen Gründen abgelehnt. Sie folgte damit der Argumentation der Arbeitgeber, dass die KDAVO-Gehaltstabellen eine Laufzeit bis

zum 31. März 2010 hätten, die durch die Schlichtung nicht verändert werden könne.

Die Arbeitgeber trugen in der Schlichtung eine neue Variante vor: Zwar belege jetzt der Tarifvergleich, dass die KDAVO zum Teil um mehr als 10% unter dem Branchenniveau liegt, jedoch habe man doch mit der KDAVO immer unter dem TVÖD-Niveau bleiben wollen!

Mit diesem Schlichtungsanspruch ist nun das Maß voll. Die ver.di-Tarifkommission hat am 19. Oktober beschlossen: Jetzt muss Schluss sein mit der Verzögerungstaktik und den ständig austauschbaren Begründungen der Arbeitgeber, warum die



Demo von Beschäftigten der Diakonie Hessen-Nassau

Beschäftigten in Hessen und Nassau in diesem Jahr keine Lohnerhöhung bekommen sollen!

Die von ver.di in die ARK Hessen-Nassau entsandten Arbeit-

nehmervertreter/innen haben jetzt die Arbeitgeber in einem offenen Brief aufgefordert, endlich ein verhandlungsfähiges Angebot zur Tarifangleichung vorzulegen.

## Zukunftswerkstatt der EKD am 26.9.09 in Kassel

### CJD Beschäftigte protestieren

»Zukunft EKD – Gutsherrenart CJD« – lasen die Teilnehmer/innen der EKD Zukunftswerkstatt auf den Plakaten der Protestversammlung, zu der Beschäftigte des Christlichen Jugenddorfwerkes aus dem gesamten Bundesgebiet gekommen waren. Der lange Zug der EKD-Teilnehmer/innen mit Bischof Huber an der Spitze wurde immer langsamer und hielt schließlich ganz an, um die Transparente zu lesen und den laut gesungenen Liedtexten zu lauschen. Viele kamen schließlich bis an die Absperrung, die die Polizei wegen des Auftritts von Bundespräsident Köhler vor die Protestierenden aufgebaut hatte, um sich Flugblätter abzuholen – auch das Flugblattverteilen war den Protestierenden verboten worden.

Siegfried Löhla aus der Gesamtmitarbeitervertretung: »CJD, Diakonisches Werk und die Kirchenleitung haben heute erlebt: Wir legen immer wieder den Finger in die Wunde!« Und so stand es auch auf den Transparenten: »Aussitzen

is nich! Pfarrer Kottnik + Dr. Teske: Versprochen ist versprochen!« Am 25.6.08 hatten der Präsident des Diakonischen Werkes, Pfarrer Kottnik, und der Vizepräsident Dr. Teske

bei einer Protestkundgebung vorm Diakonischen Rat persönlich zugesagt, sich dafür einzusetzen, dass die derzeitige Arbeitsrechtsetzung verändert wird.



Beschäftigte des CJD protestieren in Kassel am 26.9.09

## Gute Leute für gute Arbeit und gutes Geld

**Veränderungen der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie aus Sicht der Beschäftigten**  
**Referat von Berno Schuckart-Witsch auf der Tagung 'Die Erosion des Normativen' am 01.10.2009**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

**Was bedeutet prekäre Beschäftigung?**

Aus soziologischer Sicht – und da halte ich mich im Wesentlichen an den von mir geschätzten französischen Soziologen Pierre Bourdieu – ist das Prekariat heutzutage allgegenwärtig. Prekarität ist das Ergebnis sozialer Zuschreibungen auf der Basis eines normativen Vergleichsmaßstabs. Prekarität gründet zwar im Lohn- und damit in dem zentralen Einkommensverhältnis der vom Verkauf ihrer Arbeitskraft lebenden Menschen; aber Prekarität zeigt sich in der umfassenden Verunsicherung aller Arbeits- und Lebensverhältnisse. Prekarität ist also ein Ausdruck eines gesellschaftlichen Machtverhältnisses, das sich auch in entsprechenden politischen Strategien ausdrückt.



Prekarität ist nicht nur das Charakteristikum bestimmter Beschäftigungsgruppen, sondern wir müssen diese Tendenz in einen Formwandel des Kapitalismus und eine Umwälzung der gesamten Arbeits- und Lebensverhältnisse der Lohnabhängigen einordnen. Ein Normalarbeits-

verhältnis basiert auf gesetzlichen Schutzrechten, kollektiven Tarifleistungen und betrieblichen Vergütungen (Betriebsrenten, Sozialpläne, Qualifizierungsmaßnahmen) – bei unterschiedlichen nationalen Niveaus.

Prekarisierung stellt einen Bruch mit der Entwicklung des sog. Normalarbeitsverhältnisses dar, das selbst wiederum eine späte Erscheinung in der Geschichte des Kapitalismus ist. Bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts hatte sich das Lohnarbeitsverhältnis nach und nach zu einer stabilen gesellschaftlichen Position entwickelt, mit der Sicherheitsgarantien und Rechtsansprüche verbunden wurden, die geeignet waren, einen gesellschaftlichen Bürgerstatus zu begründen. Diese Verknüpfung von Arbeit und sozialer Sicherung kann als die große Innovation der Erwerbsgesellschaft gesehen werden. Dies ändert sich in den letzten Jahrzehnten radikal – und zwar in allen kapitalistischen Hauptländern.

Infolge der Überakkumulation und der Herausbildung eines neuen Finanzregimes ist eine massive Verschiebung in den Verteilungsverhältnissen eingeleitet worden. Die unter dem Druck der Finanzmärkte erzwungenen gesellschaftlichen Veränderungen laufen auf die Verschärfung sozialer Konflikte, wachsende Ausgrenzung, Flexibilisierung des Menschen und zunehmende Instabilität des Reproduktionsprozesses hinaus.

**Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Alltag in der Diakonie**

Die Vergütungsstrukturen der Diakonie befinden sich in vielen Tätigkeitsfeldern unter dem Niveau des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes und des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie. Die Lohndifferenzen betragen je nach Berufsgruppe und je nach Betrieb zwi-

schen 200 und 600 Euro für eine Vollzeitkraft.

Circa 2/3 aller Beschäftigten in der Diakonie sind Frauen. Die allgemeine Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen beträgt 23%. Dies gilt besonders für die Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst und in der Pflege, also in Kernbereichen diakonischer Arbeitsfelder.

Von Niedriglöhnen, oftmals nicht existenzsichernd, sind zu 2/3 Frauen betroffen. So das Ergebnis einer Podiumsdiskussion auf dem letzten Kirchentag im Mai 2009 in Bremen unter der Überschrift: 'Wenn das Leben kein Zuckerschlecken ist – Armutsrissen von Frauen'.

Sehr verehrte Damen und Herren, an dieser Stelle formuliere ich hier sehr eindeutig und unmissverständlich meine Forderung an die Arbeitgeber: diese Situation ist abzuschaffen und grundsätzlich zu bekämpfen.

Ich will im Folgenden am Beispiel dreier großer diakonischer Unternehmen in Hamburg die Verbreitung sog. atypischer Arbeitsverhältnisse darstellen. Es sind Zustandsbeschreibungen, die eine klare Tendenz aufweisen:

**Als erstes eine Behinderteneinrichtung.**

Die Gesamtzahl der Belegschaft beträgt 460, davon sind 10 Honorarkräfte, 23 FSJ'ler, 3 Zivildienstleistende, 79 sog. Abrufkräfte, die in unterschiedlicher Intensität und Quantität arbeiten, eine Vielzahl von Ehrenamtlichen, etwa 30 bis 40 Personen, sowie eine Reihe von Praktikanten aus Berufsförderungswerken. Die sog. Stammbeflegschaft von ca. 350 Beschäftigten gliedert sich auf in 100 Vollzeitbeschäftigte, die restlichen 250 Beschäftigten sind also Teilzeitbeschäftigte.

**Als zweites ein diakonischer Träger mit ca 800 Beschäftigten** in der Altenhilfe, Psychiatrie, Behindertenhilfe, Jugendhilfe, Schulen. Einstellungen seit Beginn des Jahres: befristete Vollzeitarbeitsverhältnisse: 21

befristete Teilzeitarbeitsverhältnisse: 102

geringfügig Beschäftigte: 17

Mitarbeiter mit Mehraufwandsentschädigung: 208

Honorarbeschäftigungen: 12

Ein-Euro-Jobs: 5

Einsatz von LeiharbeiterInnen bei Personalengpässen in der dortigen Altenhilfe, Sozialpsychiatrie und Behindertenhilfe.

Gründung einer Personaldienste GmbH für Reinigung, Hauswirtschaft, Hausmeisterei. Vergütung nach dem Tarifvertrag Interessengemeinschaft Zeitarbeit, vereinbart mit dem DGB.

**Als drittes ein Diakoniekrankenhaus,**

Beschäftigtenzahl: über 1000, davon 479 in Vollzeit,

398 in Teilzeit und

140 geringfügig Beschäftigte.

276 Beschäftigte mit befristetem Vertrag.

Wir haben diese Zahlen kurzfristig über die Mitarbeitervertretungen erhoben.

**Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind neue Normalität**

Aus diesen nüchternen Daten ist ein typischer Trend auch für Diakonieu Unternehmen festzustellen: die Mehrheit der Frauen arbeitet in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die sich gleichsam zu einer neuen Normalität entwickelt haben.

In der gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Debatte dürfte weitgehend unstrittig sein, dass, abgesehen von individuellen Einzelfällen, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeitsverhältnisse sowie auch sog. Normalarbeitsverhältnisse letztend-

lich als prekär einzustufen sind. Je nach diakonischem Unternehmen stelle ich also fest, dass in unterschiedlicher Variation im Umfang von 1/3 bis zur Hälfte die Arbeitsverhältnisse als weitgehend prekär zu bezeichnen sind. Die wiederkehrende offizielle Begründung der Arbeitgeber lautet: Wir sind strukturell unterfinanziert, die politischen Vorgaben lassen kein anderes Handeln zu usw.

Diese Opferhaltung der diakonischen Unternehmen ist kritisch zu hinterfragen: keinesfalls ist aus meiner Sicht diese Entwicklung als zwangsläufig zu betrachten. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse werfen langfristige Probleme der sozialen Sicherung auf. Die Systeme der sozialen Sicherung sind gleichzeitig in einem hohen Maß Refinanzierungsinstanz für die diakonische Arbeit. Abgesehen davon, dass der diakonische Dienst Wesens- und Lebensäußerung der Ev. Kirche bedeuten soll, so wie es in §1 der diakonischen Arbeitsvertragsrichtlinien nachzulesen ist, passt es eben nicht zusammen, wenn die Diakonie sich als Anwalt der Armen versteht und gleichzeitig Armut in ihren Unternehmen produziert.

**Diakonie – ganz normale Wirtschaftsunternehmen**

In der Wahrnehmung vieler Beschäftigter ist auch aus diesem Grund ein Diakonieu Unternehmen ein ganz normales Wirtschaftsunternehmen. Dies belegt auch eine repräsentative Umfrage der Zeitschrift 'Arbeitsrecht und Kirche' bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kirche, Diakonie und Caritas, die unter anderem folgende Ergebnisse hat:

- Etwa 46% der Beschäftigten haben sich bei der Wahl des Arbeitsplatzes nicht bewusst für eine kirchliche Einrichtung entschieden.
- Etwa 60% der Beschäftigten erklären, den Arbeitgeber nicht wegen ihrer eigenen religiösen Grundeinstellung gewählt zu haben.
- Rund 80% der Beschäftigten können sich vorstellen, auch für einen nicht-kirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten, nur für etwa 3% kommt dies nicht in Betracht.
- Etwa 60% der Beschäftigten halten es für falsch, dass in der Mitarbeitervertretung nur mitarbeiten kann, wer einer christlichen Kirche angehört.



Diakoniebeschäftigte beim Streik in Mannheim, Sept. 2009 Foto: Helmut Roos

## Buchtip

### Heinz-Josef Eichhorn: Abmahnung – was tun?

Der Ratgeber für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertreter, Bund-Verlag, Frankfurt/Main 2009, 4. überarbeitete Auflage, 172 Seiten, 14,90 Euro, ISBN 978-3766339317  
Ob als Vorstufe zu einer möglichen Kündigung oder als Mittel zur Disziplinierung – in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind Abmahnungen sehr bedrohlich. Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretungen sollten daher über Bedeutung und Folgen einer Abmahnung gut informiert sein. Der bewährte Ratgeber "Abmahnung – was tun" aus dem Bund-Verlag klärt in seiner neuesten Auflage u. a., welches Verhalten der Arbeitgeber abmahnen kann, wie eine wirksame Abmahnung formuliert sein muss und vor allem, wie die/der Arbeitnehmer/in bzw. der Betriebsrat gegen eine Abmahnung wehren kann. Der Ratgeber enthält eine ausführliche und aktualisierte Rechtsprechungsübersicht sowie zahlreiche Muster von Gegendarstellungen.

Betroffene Arbeitnehmer wie auch die Interessenvertretungen können mit diesem Ratgeber rechtliche Konsequenzen einer Abmahnung überschauen und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen. Ausführlich geht das Buch auf Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung in abmahnungsrelevanter Hinsicht ein.

- Mehr als 2/3 der Beschäftigten lehnen es ab, dass in einer kirchlichen Einrichtung nur Mitglieder einer christlichen Kirche arbeiten. Lediglich 1/5 ist dafür.

### Dienstgemeinschaft ist »spiritueller Imperialismus«

Wir sehen also, die Sinnstiftung von Diakonieeinrichtungen ist auf dem Prüfstand. Der Begriff Dienstgemeinschaft, der gerade in den jetzigen Tarifeinsetzungen in der Diakonie immer wieder für den kirchlichen Sonderstatus bei der Arbeitsrechtsregelung angeführt wird, ist, wie Hengsbach so schön formuliert: spiritueller Imperialismus.

Abschließend einige Bemerkungen und Forderungen, wie es in der Diakonie weitergehen sollte:

Wir brauchen mindestens in der Diakonie einen einheitlichen Flächentarifvertrag, der das Prekäre zurückdrängt, die Binnenkonkurrenz aufhebt. Das Schönwettermodell aus dem letzten Jahrhundert – wir übernehmen das von Müllwerkern und anderen Beschäftigten im öffentlichen Bereich erstrittene, z.T. erkämpfte Tarifergebnis – funktioniert nicht mehr. Die Dominanz der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeberseite ist in den letzten Jahren übermächtig geworden. Die ArbeitnehmerInnenseite ist immer häufiger Bittsteller. Wir wollen auf

Augenhöhe verhandeln. Diesen Weg wollen wir weiter beschreiten. Wer in den letzten Tagen und Wochen aufmerksam die Aktivitäten und Aktionen in vielen Betrieben der Diakonie beobachtet hat, wird festgestellt haben, die Losung: 'WIR sind Diakonie' erhält eine neue Bedeutung.

Die Frage stellt sich aber noch grundsätzlicher:

Wie lange lassen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Diakonie Reallohnverluste gefallen? Wann beginnen sie sich zu wehren? Wann sind sie mit ihrer Geduld am Ende? Ab wann haben sie das Gefühl: Es reicht? Und wer organisiert dann die daraus folgende Gegenwehr?

Mir ist klar, auf dieser Konferenz werden wir diese Fragen nicht letztlich beantworten können. Aber auf die Frage, ob die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Substanz der Wohlfahrtsverbände angreift, möchte ich eine Referentin zitieren, die auf einer Tagung zum 160 jährigen Bestehen der Martha Stiftung sagte:

«Wo alte Menschen nur noch Kostenfaktoren sind, wo Pflegende von ihrem Lohn nicht leben können, wo Seelsorge und Bildung zu kurz kommen und der Wettbewerb um Kosten und Kunden alle zerschleißt und am Ende die Ärmsten der

Armen ausschließt – da fragen viele zurecht nach dem diakonischen Charakter unserer Dienste.»

Ich finde Das gut auf den Punkt gebracht. Es bedeutet im Kern: Die Substanz ist angegriffen.

Eine andere Antwort auf diese Frage geben derzeit offenbar die Marktradikalen des Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland, VdDD:

»Der VdDD macht sich stark für die tarifpolitische Erneuerung der evangelischen Wohlfahrtspflege. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Diakonie müssen an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen des Sozialmarktes angepasst werden.«

Ich meine, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass ein menschenwürdiges Leben für alle möglich ist. Wir brauchen keinen Sozialmarkt, sondern eine gesetzlich abgesicherte Gemeinwohlorientierung. Gewinne dürfen nicht an Eigentümer ausgeschüttet und Überschüsse nur für nachhaltige Investitionen und eine begrenzte Verlustabdeckung verwendet werden.

Wir Beschäftigten fordern als erste Schritte zur Zurückdrängung prekärer Arbeitsverhältnisse eine tarifvertragliche Bindung aller Arbeitsverhältnisse in der Diakonie. Jeder Mensch muss von seiner Arbeit leben können, deshalb muss ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden. Die Minijobs sind abzuschaffen. Dass so genannte Normalarbeitsverhältnis ist neu zu definieren im Sinne einer verkürzten Vollzeitarbeit für alle.

Die Diakonie kann mit gutem Beispiel auch unter den gegebenen Verhältnissen voran gehen. Daran fehlt es derzeit.

»Mein Lohn ist, dass ich darf« als Leitbild der Diakonie aus dem letzten und vorletzten Jahrhundert gehört ersetzt durch ein neues Leitbild:

**»Eine andere Diakonie ist möglich – gute Leute für gute Arbeit und gutes Geld«.**

## Caritas in der Krise

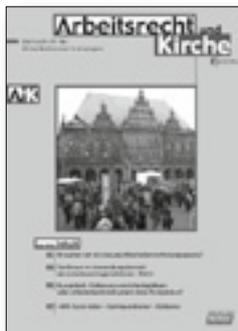
Mit Wirkung 1. November 2009 hatte die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas (AK-Caritas) die seit langen Jahren rechtswidrige Sonderregelung für geringfügig Beschäftigte mit deutlich schlechterer Bezahlung abgeschafft. Zahlreiche Arbeitgeber waren aber nicht bereit, die damit fälligen höheren Löhne zu bezahlen und bedrängten die Bischöfe, einseitig in die Tarifgestaltung der Caritas einzugreifen. Eine ganze Reihe von (Erz-)Bischöfen in verschiedenen Regionen machten an der Kommission vorbei von der Möglichkeit Gebrauch, »die notwendige Entscheidung« selber zu treffen und entsprechende

Regelungen in unterschiedlicher Form wieder in Kraft zu setzen. Es gelten damit im Bereich der Caritas erstmals systematische Regelungen, die nicht durch Beschlüsse der paritätisch besetzten Kommissionen zustande gekommen sind. Sie verstoßen damit gegen die eigene Grundordnung. Gleichzeitig hat sich die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes kritisch mit der bestehenden AK-Ordnung befasst: eine Gruppe von Delegierten fordert, die Entscheidung über die Vergütungshöhe, die Arbeitszeit und den Umfang des Erholungsurlaubs von den Regionalkommissionen auf die Einrichtungen zu

verlagern: per Dienstvereinbarung sollen diese Dinge zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung ausgehandelt werden. Den Regionalkommissionen verbliebe nur ein zahnloses, nachträgliches Veto-Recht. Eine außerordentliche Delegiertenversammlung soll sich am 24. März 2010 mit der Frage möglicher Änderungen der AK-Ordnung befassen. Alleine diese Diskussion macht die Grenzen des Dritten Weges deutlich: führt er nicht zu den von den Arbeitgebern gewünschten Ergebnissen, drohen sie damit, diesen Weg selbst so zu verändern, dass die von ihrer Seite verfolgten Ziele erreicht werden können. **CM**

### Aktuelle Fachbücher von den **Kollegen** aus dem **Kellner-Verlag**

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax 0421 - 70 40 58 • sachbuch@kellnerverlag.de



#### Arbeitsrecht und Kirche

... bietet direkte Unterstützung. Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, das Arbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht auszulegen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, ergänzt durch Mustervorlagen und aktuelle Informationen.

*Einzelheft: € 12,90, 36–40 A4-Seiten, frei Haus. Im Abo (4x im Jahr): € 50,00 inkl. 1 MAV-Fachkalender (Wert € 9,90)*

#### Die Eka

**ENTSCHEIDUNGSAMMLUNG ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT**

Ein wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile. Mit jährlich erscheinenden Ergänzungslieferungen.

*Über 250 Entscheidungen, 1600 Seiten in 2 Ordnern, € 109,90*



#### MAV-Fachkalender 2010

Der fachlich kompetente Kalender mit nützlichen Rubriken und Arbeitsrechtshinweisen. Zwei Seiten je Woche mit Buchtipps.

*160 Seiten im Softcover, mit Lesebändchen, € 9,90 ab 5 Stück je € 9,50 ab 9 Stück je € 9,00 im Abo nur je € 8,90*

Baumann-Czichon • Dembski • Germer • Kopp

#### MVG-EKD

**MITARBEITERVERTERUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND**



Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG.

*646 Seiten, Hardcover, € 39,80*

3. Auflage 2009

Direktbestellung beim Verlag und schnelle Lieferung mit beiliegender Rechnung.

# Lohndumping nach Gutsherrenart

Es ist eine einzigartige Landschaft, die sich mit ihren grünen Weiden, kleineren Seen und Hügeln zwischen Lech und Bodensee ausbreitet. Im Süden markieren die bis zu den Gipfeln begrüneten Berge die Grenze zum nahen Österreich, und einzigartig ist der Menschenschlag, der sich aus alemannischen Wurzeln auf dem alten römischen Kulturland südlich der Donau gebildet hat. Sparsam sollen sie sein, die Allgäuer, manchmal etwas behäbig, aber auch mit einer gewissen Bauernschläue, die sie sich mit den Altbayern teilen. Kirchentreu sind sie, und traditionsbewusst – alljährlich am dritten Sonntag im Mai findet die Gautrachtenwallfahrt nach "Maria Trost" oberhalb von Nesselwang statt. Wer sich hier das Etikett »katholisch« auf seine Fahnen heften kann, dem öffnen sich fast alle Türen der lokalen Politprominenz.



Auf dieser »Welle« reitet auch das Allgäu-Stift. Mit fast zehn Altenpflegeeinrichtungen, der ambulanten Altenpflege und anderen Einrichtungen hat sich das Allgäu-Stift fast eine Monopol-Stellung in der Familien-, Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege im Allgäu geschaffen. Stadtpfarrer W. M. als Stiftungsvorstand und Dr. P. als Geschäftsführer der Stiftung konzipierten ein Netzwerk für »soziale und christlich orientierte Organisationen«. Jede dieser Einrichtungen ist rechtlich selbstständig – oft in Kooperation mit Kommunen geführt, um sich »in christlicher Nächstenlie-

be« den Alten und Bedürftigen zu widmen. »Christliche Nächstenliebe« scheint auch das Stichwort für den Konzernlenker, Dr. P. zu sein – denn solche Nächstenliebe wird ja bekanntlich aus Liebe und damit zum Nulltarif gewährt.

Unter dem Deckmantel des angeblich kirchlichen Wohlfahrtswerkes »ASC-Solidarität e.V.« wird mit allen Mitteln Lohndumping nach Gutsherrenart praktiziert. Die Grundvergütung der frisch ausgebildeten Altenpflegerin liegt nach der selbst gebastelten »Allgäu-AVR« mit 1.250 Euro runde 800 Euro unter den Tariflöhnen im öffentlichen Dienst (EG 7 – 2.013 Euro) oder dem Einstiegsgehalt der Caritas (2.092,- Euro). Nach Gusto verteilte freiwillige Leistungs- und Erfolgszulagen machen den Topf auch nicht wesentlich voller – und das bei überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten. Und: alles kann »nach finanzieller Situation« mit der örtlichen MAV geändert werden (Arbeitszeit, Zulagen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gehaltskürzung...).

### Urlaubsanspruch bei Krankheit gekürzt

Das wird auch leidlich ausgenutzt. So gibt es eine Dienstvereinbarung, wonach der Urlaubsanspruch (der ohnehin zwei Tage geringer als in der Branche tariflich üblich ist) bei Krankheit entsprechend gekürzt wird. Und für »geringfügig Beschäftigte« wird ein »Spitzenlohn« bezahlt – ab 5,63 Euro aufwärts darf man für die Einrichtungen rackern.

### Konzerneigene Mitarbeitervertretungsordnung

Grundlage ist neben der »Allgäu-AVR« auch eine eigene Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für jede Einrichtung, die – natürlich – die gegenüber staatlichem Recht ohnehin abgespeckten Mitbestimmungsrechte aus der katholischen

Bistums-MAVO noch mehr beschneidet.

Der Geschäftsführer Dr. P. begründet seine Sonderregelungen damit, dass staatliches Recht für die Kirche nicht gelten würde – und das von den deutschen Ortsbischöfen erlassene »kirchliche Arbeitsrecht« für die international tätigen Orden ebenso nicht einschlägig sei.

### Anbeterinnen des Blutes Christi

Dabei ist zunächst einmal gar nicht ersichtlich, ob das genannte Wohlfahrtswerk wirklich der internationalen katholischen Ordensgemeinschaft Adoratrici Del Sanguine Di Christo – ASC, der »Anbeterinnen des Blutes Christi« mit Sitz in Liechtenstein angehört.

Aber auch wenn das so wäre – welche Regelungen für die Beschäftigten der Kirche gelten sollen, richtet sich in Deutschland nach den Bestimmungen der »verfassten Kirche«, also den Vorgaben, die von den Ortsbischöfen festgelegt werden. Wer diese Regelungen nicht einhält, der entzieht sich dem prägenden Einfluss der Kirche und kann somit auch den Schutz der Kirchenautonomie nicht mehr beanspruchen. Und das gilt auch für die Orden – denn diesen steht kirchenrechtlich nur eine Regelungsbefugnis für die eigenen Ordensmitglieder zu, nicht aber für Beschäftigte, die in einem verschachtelten Konstrukt von Tochterfirmen in regulären Arbeitsverhältnissen tätig werden.

### ver.di leitet Betriebsratswahlen ein

Nachdem jahrelange Bemühungen, innerhalb der Kirche geordnete Verhältnisse zu erzielen, nicht fruchteten, hat ver.di jetzt die Initiative ergriffen. Unter der Leitung der Gewerkschaftssekretärin Jutta Aumüller wird zunächst einmal eine Betriebsratswahl angegangen.

## MVG-EKD Novellierung

Bei der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) Ende Oktober wurde das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) der EKD ein weiteres Mal novelliert. Auch nach dieser Novellierung bleibt es – insbesondere was die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitervertretungen anlangt – weit hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück.



Gleichwohl wurden einige kleinere Verbesserungen und Klärstellungen beschlossen, die Verschlechterungen sind überschaubar.

Im Vorfeld gab es eine gemeinsame Stellungnahme von vier und sechs weiteren Organisationen in Kirche und Diakonie. Diese gemeinsame Stellungnahme der Beschäftigten-Organisationen auf Bundesebene kann man durchaus als Novum bezeichnen, da solche gemeinsamen Aussagen bislang eher selten zustande kamen. Federführend war die »Ständige Konferenz der Gesamtausschüsse und GMAVen im Bereich der EKD«. Der Vorsitzende der StäKo ist gleichzeitig auch Vorsitzender der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung Württemberg.

Noch vor der Novellierung konnten zwar Vertreterinnen und Vertreter dieser sieben Organisationen ihre Anliegen beim Rechtsausschuss der EKD-Synode vorbringen. In der offiziellen Begründung zur Novellierung wird jedoch die gemeinsame Stellungnahme der Be-

schäftigtenorganisationen gar nicht erwähnt.

Demgegenüber ist den Änderungsvorschlägen des Verbandes der diakonischen Dienstgeber (VdDD) ein eigener Abschnitt gewidmet. Dies ist zwar unverständlich, sorgt aber doch für eine gewisse Transparenz.

Drei markante Anliegen der diakonischen Arbeitgeber wurden bei der Novellierung nicht umgesetzt. So hätten sie es gerne gehabt, dass bei ordentlichen Kündigungen anstelle der eingeschränkten Mitbestimmung lediglich nur noch ein Anhörungsrecht besteht und dass die eingeschränkte Mitbestimmung bei Einstellungen lediglich noch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt, die auf arbeitsvertraglicher Basis eingestellt werden. Eine Beteiligung bei »1-EuroJobber/innen«, bei Leiharbeiter/innen etc. wäre dann nicht mehr gegeben gewesen. Der Gipfel war jedoch, dass der VdDD anstelle von Arbeitsbefreiung (§ 19) und Freistellung (§

20) eine Kontingentierung für MAV-Tätigkeit wollte. Demnach sollten beispielsweise einer 7-köpfigen MAV je Amtszeit 12,5 Stunden pro Monat zur Verfügung gestellt werden. So stünden einer 7er-MAV in einer Amtsperiode von 4 Jahren 600 Stunden für MAV-Arbeit zu. Wöchentlich wären dies für 7 MAV-Mitglieder knapp 3 Stunden, pro MAV-Mitglied also etwa 40 Minuten. Dies bei möglicherweise 300 Mitarbeitenden, deren Interessen in der Einrichtung zu vertreten sind. Dieses Anliegen ist eine Frechheit und bedarf an dieser Stelle keiner weiteren Kommentierung.

Hier nun einige konkrete Änderungen im MVG der EKD:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von Anfang an wahlberechtigt, sie müssen nicht mehr 3 Monate der Dienststelle angehören
- Mitglieder des Wahlvorstandes haben Anspruch auf 2 Tage Schulung
- Die Zeit der MAV-Fortbildung zählt bis zur täglichen Arbeitszeit

### Buchtipp

#### **Hermann Lührs: Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch**

2009, 279 S., Broschiert, 49,- Euro Nomos-Verlag ISBN 978-3-8329-5183-2

Erstmals werden in dieser Studie die Regulierung der Arbeitsbedingungen und das spezielle System der Lohnfindung in Kirchen, Diakonie und Caritas sozialwissenschaftlich untersucht. Der Autor bietet einen umfassenden Überblick über Entstehung, Gegenwart und Zukunftsperspektiven der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen in diesem Feld. Er rekonstruiert empirisch die kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse seit 1920 und vergleicht die Form ihrer Regulierung mit dem Tarifvertragssystem.

Die arbeitspolitischen Weichenstellungen der Sonderposition der Kirchen im Arbeitsrecht und in den Arbeitsbeziehungen seit 1949 und deren jahrzehntelange Stabilität unter dem Leitbild der "Dienstgemeinschaft" werden pfadtheoretisch herausgearbeitet und diskursanalytisch unter die Lupe genommen. Im Querschnitt werden aktuelle Konflikttendenzen seit der Ablösung der kirchlichen Vertragsordnungen vom BAT 2005 erhoben und die Faktoren des Wandels sowie eines möglichen Pfadabbruches dargelegt und bewertet.

Relevant ist die Studie sowohl für die Arbeitssoziologie und Arbeitsrechtswissenschaft, die Sozialpolitik- und Verbändeforschung als auch für die Rechtsprechung und die arbeitspolitischen Akteure auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Vollbeschäftigter als Arbeitszeit, dies ist eine Klarstellung und Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte

- Bei den Mitbestimmungstatbeständen ist neu dazu gekommen die Mitbestimmung bei der Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung des Dienstplans und bei Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen. Die geplante Streichung der Mitbestimmung bei der Auswahl von Fortbildungsteilnehmer/innen ist dagegen nicht erfolgt.
- Die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten wurde vereinfacht und die Arbeitsbedingungen für Schwerbehindertervertretungen verbessert.

Von den Anliegen des VdDD wurden bei der Novellierung berücksichtigt:

- Der Wirtschaftsausschuss erhält Informationen nur, solange nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden
- Die Dienststellenleitung ist (bisher soll) zu Mitarbeiterversamm-

lungen einzuladen. Allerdings kann sie zu einzelnen Tagesordnungspunkten ausgeschlossen werden

- Beim Mitbestimmungsverfahren wurde die mögliche Verkürzung der Frist auf 3 Arbeitstage festgelegt. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Der Abschluss der Erörterung kann durch MAV oder Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt werden
- Bei der Mitbestimmung zur Eingruppierung wurde der Zusatz »einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung« gestrichen

Soweit die aus meiner Sicht wesentlichsten Änderungen bei der Novellierung des MVG-EKD.

In den Landeskirchen gibt es häufig eigene Mitarbeitervertretungsgesetze oder -ordnungen. Die Änderungen des MVG-EKD müssen

also erst ausdrücklich vor Ort beschlossen und damit übernommen werden. So ist das MVG-Württemberg noch auf dem Stand von 2000, zwischenzeitlich hat das MVG-EKD nun 3 Novellierungen erfahren, die nicht ins MVG Württemberg übernommen wurden. Insbesondere die erweiterten Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Möglichkeit, ab einer bestimmten Größe der Einrichtungen Wirtschaftsausschüsse zu bilden und nicht zuletzt die rechtliche Grundlage, über Rechtsträger hinweg Mitarbeitervertretungen zu bilden (»Konzern-MAV«), sind längst überfällig.

Auch wenn die kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze weiterhin ungerechtfertigt dem weltlichen Recht hinter her hinken, erwarten wir uns doch von einer Anpassung der regionalen Mitarbeitervertretungsgesetze an das MVG-EKD Verbesserungen für die Arbeit unserer Mitarbeitervertretungen.

*Uli Maier, Vorsitzender  
AGMAV-Württemberg*

## 12. bis 16. Mai 2010 in München

# ver.di-Stand auf dem Ökumenischen Kirchentag

Traditionsgemäß gibt es wieder einen ver.di-Stand – dieses Mal wird es ein Stand nur unseres Fachbereiches auf der Agora sein.



Auf dem Katholikentag wurde ein ver.di-Stand abgelehnt, zuletzt 2004, obwohl sich Frank Bsirske in einem Brief mit diesem Anliegen sogar an Kardinal Lehmann gewandt hatte. Dr. Thomas Großmann teilte uns seinerzeit mit, dass unser Anliegen negativ beantwortet wird. Die Dt. Katholikentage hätten eine andere Veranstaltungsphilosophie als die Ev. oder Ökumenischen Kirchentage. Die Informationsstände würden von katholischen Organisationen, Laienräten, Ordensge-

meinschaften und kirchlichen Hilfswerken betrieben. Man würde uns gerne einbeziehen in die eigenen Veranstaltungen. Aber man nehme leider auch gelegentlich bedauernd zur Kenntnis, dass die Einladungen zur aktiven Mitarbeit nicht immer positiv beantwortet werden.

Insofern nutzen wir ganz bewusst den Ökumenischen Kirchentag, um auch den katholischen Besuchern die Bedeutung der Gewerkschaft für die Beschäftigten bei kirchlichen Trägern darzustellen.

ver.di-Stand auf dem Ökumenischen Kirchentag 2003

**Joachim Stünker:**

**»Rechtsfreier Raum in der Diakonie ist nicht hinnehmbar«**

## Gegen vermehrte Leiharbeit



Von links nach rechts: Bernd Rautenberg (Friedehorst), Pastor Schmidt (Geschäftsführer des DW Bremen), Gabriele Lösekrug-Möller (MdB / Vertreterin der SPD im Petitionsausschuss), Christoph Fantini (Verein für Innere Mission), Gesa Wetegrove (Friedehorst), Joachim Stünker (rechtspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion), Clemens Bollen (MdB / SPD-Vertreter im Petitionsausschuss).

### Pressemitteilung

Joachim Stünker  
Rechtspolitischer Sprecher der  
SPD-Bundestagsfraktion

Kirchliche Einrichtungen unterliegen laut Grundgesetz nur der eigenen Gerichtsbarkeit. Nur: Die Kirchengenrichte können nicht erzwingen, dass die Werke ihre Urteile auch umsetzen. »Da gibt es einen rechtsfreien Raum. Das können wir in einem Rechtsstaat nicht hinnehmen«, sagt Joachim Stünker, hiesiger Bundestagsabgeordneter und rechtspolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion. Auf das Problem hatten ihn Arbeitnehmer aus dem Kreis Osterholz hingewiesen, die in der evangelischen Stiftung Friedehorst in Bremen beschäftigt sind. Anlass des Streits ist vermehrte Leiharbeit.

Zwar hatte der Kirchengenrichtshof entschieden, dass eine auf

Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitern dem kirchlichen Grundsatz der Dienstgemeinschaft widerspricht. Dennoch hat die Stiftung Friedehorst, ein Unternehmen mit 1.400 Angestellten, eine Tochter gegründet, die Leiharbeit organisiert. So wird die besser bezahlte Stammebelegschaft nach und nach verdrängt.

Dagegen versucht sich die Mitarbeitervertretung mit einer Petition zu wehren. Das Schreiben wird von fast 300 anderen Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen unterstützt. Es handelt sich also um ein bundesweites Problem.

Stünker lud nun alle Beteiligten zu einem Treffen nach Ritterhude. Dabei erläuterten die beiden Friedehorst-Mitarbeitervertreter Gesa Wetegrove (Worpswede) und Bernd Rautenberg sowie Dr. Christoph

Fantini von der Gesamtkonferenz der Bremer Mitarbeitervertretungen ihre Position. Für die Arbeitgeberseite erkannte Landespfarrer Michael Schmidt das Problem grundsätzlich an, wies aber auf den hohen Kostendruck im Pflegebereich hin. Die SPD-Bundestagsabgeordneten Gabriele Lösekrug-Möller und Clemens Bollen aus dem Petitionsausschuss mahnten, dass gemeinnützige Anbieter sich von der privaten Konkurrenz abheben sollten – unter anderem durch gute Mitarbeiter und eine faire Bezahlung.

Vereinbart wurde, das Gespräch auf Bundesebene in Berlin fortzusetzen. Stünker hofft auf eine einvernehmliche Lösung. »Wenn die Spitzenverbände mit am Tisch sind, wird sich diesem Thema keine Fraktion entziehen können«, sagte er. Der Handlungsbedarf liege auf der Hand.

# Auswirkungen auf die Beschäftigten bei Kirche, Diakonie und Caritas

### 7. Fachtagung vom 18. bis 19. November 2009 in Kassel

Von Jahr zu Jahr werden es mehr – dieses Mal kamen 175 Teilnehmer/innen, um die Referate von Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup der Fachhochschule Gelsenkirchen, Renate Richter von der ver.di Bundesverwaltung, Christa Hecht, Dipl.-Verwaltungswirtin aus Berlin und Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas, Direktor der Ev. Stiftung Alsterdorf in Hamburg zu hören und in den Arbeitsgruppen mitzudiskutieren.



Hier werden nur kurze Stichworte zu den Referaten skizziert – die vollständigen Texte werden wie immer in einem Sonderheft von Arbeitsrecht und Kirche veröffentlicht.

Heinz-J. Bontrup referierte sehr anschaulich über den »neoliberalen Raubtierkapitalismus«. »Verfassungsfeinde« könne man Unternehmer bezeichnen, die den Staat erpressen. Das Kapital missbraucht die Politik, der vorherrschende Lobbyismus bedeutet Korruption auf höchster Ebene. Mit fundierten Zahlen beschrieb er volkswirtschaftliche Entwicklungen und fordert eine Wirtschaftsdemokratie mit wirtschaftlicher Mitbestimmung.

Renate Richter gab einen Überblick über aktuelle Entwicklungen. Der 3. Weg dient den kirchlichen Arbeitgebern, Lohnabsenkungen durchzusetzen. Die Zersplitterung des Arbeitsrechts und die Bildung neuer Arbeitsrechtlicher Kommissionen nimmt nach wie vor zu, ebenso Regelungen im 1. Weg. Zugenommen haben aber auch öffentlichkeitswirksame Proteste der Beschäftigten bis hin zu Streiks. Nur mit solchen Aktionsformen können die Mitarbeiter/innen auch zukünftig den Anschluss an das Lohnniveau der Branche halten.

Christa Hecht machte den Mitarbeitervertretungen Mut, standzuhalten, wenn in den Betrieben durch die Arbeitgeber Druck gemacht wird, freiwillig und über Dienstvereinbarungen auf Lohn zu verzichten oder die Arbeitszeit zu erhöhen. Zu niedrige Pflegesätze sind nicht das Problem der Beschäftigten. Für die Arbeitgeber gibt es sehr wohl Möglichkeiten, für eine bessere Finanzierung zu sorgen.

Hanns-Stephan Haas referierte über das Auslaufmodell Rheinischer Kapitalismus, in dem eine Verbindung von freier Marktordnung und demokratischem Rechtsstaat dafür sorgte, dass breite Bevölkerungsschichten vom Wohlstand partizipierten. Er plädierte für Sozialpartnerschaft im Betrieb. Wirtschaftliche Entscheidungen müssten die Folgen für das Gemeinwohl berücksichtigen.

In den Arbeitsgruppen kam man überall zu der Schlussfolgerung, dass angemessene Löhne auf Dauer nicht mehr im 3. Weg, sondern nur mit Tarifverträgen erreichbar sind.



Christa Hecht, Hanns-Stephan Haas und Heinz-J. Bontrup (von links nach rechts)

**Nächste Fachtagung Kirchen**

**Mittwoch, 17. November bis Donnerstag 18. November 2010 in Kassel**