



Nr. 17 · Winter 2011/12

## Aus dem Inhalt:

Diakonie-Beschäftigte demonstrierten in Magdeburg

### **Streikrecht ist Menschenrecht**

Schluss mit der Bettelei – Tarifverträge jetzt

Erneut 300 Beschäftigte des Ev. Krankenhauses in Oldenburg im Warnstreik

Leitende Kirchenbeamte kämpfen für den »Dritten Weg«

ARK-Besetzung wird zur Farce

Streik- und Aktionswoche Diakonie Auftakt gelungen!

AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg: Mit Arbeitskampf zum Tarifvertrag

Beschäftigte des Evang. Sozialwerks Müllheim wehren sich erfolgreich gegen Lohndumping

Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich am Beispiel Altenpflege

Diakoniekrankenhaus Mannheim: Voller Erfolg der Solidaritätskampagne für Elvira Stock!

Caritas und Tariftreue



Foto: Christian Jungblodt



*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



# Streikrecht ist Menschenrecht



Magdeburg. Über 1.500 Beschäftigte von Diakonischen Einrichtungen bundesweit demonstrierten am 4. November auf dem Domplatz für ihr Streikrecht und das Ende des »Dritten Weges« der Kirchen. Anlass für die Aktion war die Tagung der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) in Magdeburg, bei der u.a. ein Gesetzentwurf zum kirchlichen Dienstrecht beraten wurde. Kern dieser kirchenrechtlichen Bestimmungen ist u.a. das Streikverbot für die Beschäftigten.

»Streikrecht ist Grundrecht!«, skandierten die Demonstranten auf dem Magdeburger Domplatz. Sie kamen aus dem gesamten Bundesgebiet und hatten lange Anfahrtswege von bis zu 13 Stunden auf sich genommen, um deutlich zu zeigen: Hier ist der »Dritte Weg« der Kirche am Ende. Viel zu lange hatten sie sich gefallen lassen, dass sie für ihre verantwortungsvolle Arbeit in diakonischen Krankenhäusern, Pflegeheimen, Sozialstationen und anderen Einrichtungen mies entlohnt wurden und die Arbeitsbedingungen sich stetig verschlechterten.

Mit moralischen Druckmitteln wie u.a. »Nächstenliebe« und

»christliche Verantwortung« werden sie von ihren »Dienstgebern« ausgebeutet – obwohl die Kirchen längst als knallharte Wirtschaftsunternehmen agieren. Ihre Mitbestimmungs-



rechte lesen sich nur auf dem Papier gut, denn sie können im »Dritten Weg« der Kirchen nur in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK), in denen zu gleichen Anteilen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sitzen, »konsensual« über Entlohnung und Arbeitsbedingungen verhandeln. »Das ist nichts anderes als kollektives Betteln«, brachte es Anngret Köhlmann, Vorsitzende des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Ev. Kirchen in Mitteldeutschland, auf den Punkt. Der größte Skandal jedoch: Das Grundrecht auf Streik wird den bundesweit über 450.000 Beschäftigten in rund 28.000 Einrichtungen bis heute verwehrt.

Gegen diese Menschenrechtsverletzung lehnen sich jetzt mehr und mehr Kirchenbeschäftigte auf. Die Demonstration in Magdeburg war nur der Auftakt einer Bewegung, die mehr und mehr an Fahrt

### Impressum:

ver.di – Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft

V.i.S.d.P.:  
Ellen Paschke,  
ver.di-Bundesvorstand

Briefe an die Redaktion:  
ver.di BuV, Ressort 9  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
e-mail:  
berno.schuckart-witsch@verdi.de

Redaktionsschluss  
nächste Ausgabe:  
31. März 2012

Layout: Andreas Hesse

Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2872-07-1111

gewinnt. Bei der großen Kundgebung auf dem Domplatz stellte ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske klar: »Es geht nicht um das Verhältnis zu Gott, sondern um die arbeits- und verfassungsrechtliche Auslegung des Arbeitsverhältnisses kirchlich-diakonischer Mitarbeiter – und das ist ein sehr weltliches Problem: Diakonische Einrichtungen bestreiten elementare Arbeitnehmerrechte und verschaffen sich auf diesem Wege Wettbewerbsvorteile.« Viele Beschäftigte sind nicht länger bereit, das zu akzeptieren und streikten. Dagegen sind diakonische Arbeitgeber vor Gericht gezogen und haben verloren: Mittlerweile liegen bereits zwei zweitinstanzliche Urteile vor. »Sie stellen klar, dass kirchliche Unternehmen und Einrichtungen, die sich wie stinknormale Arbeitgeber verhalten, auch wie stinknormale Arbeitgeber behandelt werden«, so Bsirske. In seiner beeindruckenden Rede auf der Kundgebung beschrieb Lothar Germer, Mitarbeitervertreter aus Niedersachsen, die positive Rolle, die die Kirche beim Kampf um Menschenrechte und Freiheit in der ehemaligen DDR gespielt hatte und wie enttäuscht er als Christ von ihrem heutigen Gebaren sei. Er rief: »Ich



**Katrin Göring-Eckard (links) und Frank Bsirske (rechts) sprechen auf der Kundgebung in Magdeburg Tausende Unterschriften für das Streikrecht werden Bischof July überreicht (unten rechts)**

Fotos: Christian Jungblodt

fordere meine Kirche auf: Halte ein, kehre um!« EKD-Synodenpräsidentin Katrin Göring-Eckard versprach den Demonstranten, dass sich die Synode mit den Forderungen der Beschäftigten auseinander setzen werde. »Wir ziehen alle an einem Strang«, versicherte sie. Doch weder ihr Versprechen noch die lautstarke Demonstration, noch Tausende Unterschriften von Beschäftigten für das Streikrecht und nicht einmal das alte Kirchenlied »Sonne der Gerechtigkeit«, das die Massen zum Abschluss der Kundgebung gemeinsam sangen, konnten die Kirchenparlamentarier der EKD wach rütteln: Am 9. November beschlossen

sie mit großer Mehrheit das neue Kirchengesetz, nach dem Streiks nach wie vor verboten sind und die Arbeitsbedingungen weiterhin »eilvernehmlich festgelegt« werden. ver.di-Chef Bsirske bezeichnete diese Entscheidung als »Skandal« und sagte: »Damit agiert die EKD als Staat im Staate und verweigert Hunderttausenden Mitarbeitern ein elementares Grundrecht. Die kirchlichen Beschäftigten und ver.di werden diesen vordemokratischen Akt nicht hinnehmen.« Der Widerstand unter den Beschäftigten in der Diakonie und den Einrichtungen der Caritas wird weiter wachsen.

**GuLasch**



## Kirchengefängnis oder was?

Komme ich jetzt in ein Kirchengefängnis fragten sich die streikenden Kolleginnen und Kollegen Mitte November im evangelischen Krankenhaus Oldenburg.

Der Hintergrund: Die Synode, das Kirchenparlament der ev. Kirche, hatte am 9. November 2011 in einem kirchlichen »Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz« Streiks für die Diakonie ausgeschlossen. Wenige Tage vorher hatten etwa 1500 Menschen auf dem Magdeburger Domplatz gegen dieses mittelalterliche, undemokratische Vorhaben protestiert. (Siehe auch den Bericht auf Seite 2 und die Fotos in diesem Heft zur Demonstration in Magdeburg)

Die scherzhaft formulierte Anfrage an ein Kirchengefäng-

nis hat einen ernsten Hintergrund. Die ev. Kirche ist nach wie vor der Meinung sie dürfe den Diakoniebeschäftigten das Menschenrecht auf Streik verbieten. Zwei wesentliche Gründe führt sie immer wieder an:

- Das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen aus dem Grundgesetz sei höher zu bewerten als das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG.
- Die gemeinsame Verantwortung im diakonischen Dienst, verstanden als Sendungsauftrag der Kirche, verbindet die Dienstgeber und Mitarbeiter/innen zu einer Dienstgemeinschaft.

Die Antwort von ver.di ist eindeutig: Es steht der ev. Kirche nicht zu in das Grundrecht auf Streik, auch

in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte enthalten, einzugreifen. Es steht der Kirche nicht zu mit eigenen Normen im Arbeitsrecht Regeln festzulegen. Deshalb geht ver.di davon aus, dass das Streikrecht selbstverständlich in diakonischen Betrieben gilt. Nur das Streikrecht stellt eine Parität (»Augenhöhe«) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften) her.

Fragen der Dienstgemeinschaft in der Diakonie sind religiöse Fragen und als solche zu diskutieren. Sie sind nicht mit arbeits- und tarifrechtlichen Fragen zu vermengen. Abgesehen davon ist die religiöse Dimension der Dienstgemeinschaft auch unter theologischen Fachleuten höchst



umstritten. Seine (Be)Nutzung zur Regelung von Arbeitsbeziehungen in der Diakonie ist autoritär festgelegt und verletzt wiederum das individuelle Grundrecht auf Streik.

Vor diesem Hintergrund ist die Beschlussfassung der Synode als verfassungswidrig abzulehnen. Deshalb streiten wir nicht nur bei den in letzter Zeit so häufig genannten schwarzen Schafen für das Menschenrecht auf Arbeitskampf. Das Streikrecht gilt Kirche Diakonie und Caritas.

#### Der Synodenbeschluss soll den »Dritten Weg« festigen, wird es gelingen?

Über ein Jahrzehnt haben wir erlebt, wie die Regelungen des »Dritten Weges« dazu führten, das Jahr für Jahr die Schwäche der Arbeitnehmerseite in diesem Verfahren zu gravierenden Verschlechterungen bei den Entgelten und Arbeitsbedingungen führte.

Der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, dass der von der Diakonie und Kirche favorisierte »Dritte Weg« zur Arbeitsrechtsregelung nicht von den Gerichten als nicht vergleichbar mit einem Tarifvertrag anzusehen ist. (Wir berichteten im Kircheninfo Nr. 16.) Es gibt im »Dritten Weg« schlicht und einfach keine Einflussmöglichkeit zur Diskussion und Meinungsbildung



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz für das Streikrecht und ein Ende des »Dritten Weges« in Kirchlichen Einrichtungen

Fotos: Fotos: Christian Jungblott

hinsichtlich der Aufstellung von Tarifforderungen. Die Ordnungen für die arbeitsrechtlichen Kommissionen sehen keine rechtsverbindliche Beteiligungsmöglichkeit vor. Besser kann man nicht demonstrieren, dass die Meinung von 99% der Diakoniebeschäftigten nicht zählt.

#### Das wollen wir ändern.

Die EKD bleibt auf halber Strecke stehen und will Missstände (schwarze Schafe) bekämpfen. Gut so. Allerdings meinen wir die ganze Herde ist krank, egal ob schwarz oder weiß.

*Da hilft nur ein flächendeckender Tarifvertrag »Soziales« für die*

*Diakonie und Caritas, den ver.di bereits auf dem Kirchentag im Sommer 2011 der Diakonie angeboten hat. Dazu hat sich der Präsident der Diakonie Herr Stockmeier und andere Spitzenvertreter eher ablehnend verhalten.*

Verwundert reibt man sich die Augen. Wie will denn sonst die evangelische Kirche ihre diakonischen Konzerne wieder auf den Pfad der guten Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen zwingen, als durch einen flächendeckenden Tarifvertrag?

Es bleibt also spannend in den nächsten Monaten.

Übrigens: Die Kirche ist zwar ein sehr unübersichtliches Gebilde. Als Unternehmen mit konzernartigen Strukturen verfügt es gleichwohl über sehr viel Finanzmittel und damit auch politischen Einfluss, wie den folgenden Informationen zu entnehmen ist.

Der geneigten Leserin/dem geneigten Leser bleibt es überlassen zu beurteilen, ob der Einfluss der Kirche im Sinne Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt wird.

*Berno Schuckart-Witsch*

#### Kirche mit Caritas und Diakonie ist einer der größten Arbeitgeber in Deutschland:

Caritas und Diakonie: ca. 1 Millionen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer  
Umsatz 45 Milliarden Euro (2002)

1,8% dieser Summe wird durch die Kirchen mitfinanziert  
(für Kitas, Verbandsarbeit und Beratungsdienste).

Der »Rest« der Arbeit also 98,2% wird aus Steuermitteln und Sozialversicherungen finanziert.

Die ev. und kath. Kirche erhält an Staatsleistungen 19 Milliarden Euro pro Jahr für Geistliche, kirchliche Bauten, Militärseelsorge etc.)

Die Kirchensteuereinnahmen betragen etwa 9 Milliarden jährlich.

*Carsten Frerk, Violettbuch Kirchenfinanzen, 2010*

## EKD-Synode Magdeburg – Beschlüsse I

### Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ARGG-Diakonie-EKD)

Das ARGG-DW-EKD wurde während der Synode in Magdeburg noch erheblich gegenüber den beiden vorliegenden Entwürfen verändert, jedoch im Kern beibehalten.

- Diakonie bleibt Lebens- und Wesensäußerung der Evangelischen Kirche, die »Dienstgemeinschaft« bleibt Grundgedanke auch bei der Gestaltung des Arbeitsrechts und der Verfahren dazu.
- »Partnerschaft und Kooperation« sollen die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für diese »Dienstgemeinschaft« verdeutlichen und prägen.
- Konsensual geprägte Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) sollen weiterhin angestrebt werden.
- Dem dient auch die Schlichtung, die im Zweifel mit der Beteiligung nur einer Seite von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn korrekt geladen wurde, in der zweiten Stufe verbindlich entscheiden kann.
- »Dieses Verfahren schließt Streik und Aussperrung aus.«
- Dieses Gesetz gilt nur für den Bereich der Diakonie, also besteht für die Beschäftigten des verfassten kirchlichen Bereiches der EKD Streikrecht.
- Die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ist »paritätisch und repräsentativ« und ihre Beschlüsse dürfen Arbeitgeberseitig nicht unterschrieben werden.
- Das Diakonische Werk der EKD erlässt dazu eine Ordnung; jedoch nur im Einvernehmen mit dem Rat der EKD.
- Bestehende »Sozialpartnerschaften der Gliedkirchen und diakonischen Werke« sollen bei der Besetzung der Seiten weiterhin berücksichtigt werden.
- Sollte sich eine Seite verweigern, soll ein besonderes Verfahren die Ersatzvornahme der Besetzung regeln.
- Die ARK soll geprägt sein von struktureller und materieller Parität der Seiten, die Kosten dafür trägt das DW-EKD.
- Die Schlichtung erfolgt abschließend, im Zweifel mit nur einer Seite und Schlichter, ist inhaltlich nicht anfechtbar, aber verbindlich.
- Rechtsmittel sind nur gegeben gegen die Anwendung dieses Gesetzes und der Ordnung der ARK.
- Die Gliedkirchen sind gefordert, diesen Beschluss der EKD zu übernehmen.

ggm

## EKD-Synode Magdeburg – Beschlüsse II

### Kundgebung: Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts

Zur Erklärung: Die Kundgebung ist eine politische Willenserklärung der Synode der EKD, die zwar (noch) keine Gesetzeskraft für die EKD hat, aber auf der nächsten Synode wieder zur Beratung aufgerufen wird, um die Umsetzung zu überprüfen.

- Dienstgemeinschaft in ihren prägenden Faktoren: Partnerschaft, Kooperation, gemeinsame Verantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern muss in der Unternehmenskultur verankert und erkennbar sein.
- Die Refinanzierungsbedingungen von Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen müssen verändert werden, um faire Bezahlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- Der »Wettbewerbsdruck« führte in den letzten Jahren zur Erosion des kirchlichen Arbeitsrechts, was die Frage von Ausschlussverfahren aufwirft.
- Dem gilt es mit einem »bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einem verbindlichen Leittarif« zu begegnen.
- Alle diakonischen Unternehmen sind aufgefordert, belastbare Daten zu: Personalentwicklung, Tarifentwicklung, Ausgründungen zu erheben und weiterzugeben.
- Diakonische Unternehmen, die den ersten Weg anwenden, müssen mit Ausschluss rechnen. Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit, Niedriglöhne sind zu sanktionieren. Es gilt das Regionalprinzip um Schmutzkonzurrenz zu vermeiden, oder ein bundesweiter Tarif ist anzuwenden. Die Anzahl der ARK'en ist zu reduzieren.
- Die Mitarbeitervertretungen müssen materiell und strukturell über alle Ebenen aufgewertet werden, dies geht nur mit durchgehend legitimer Struktur, was professionelle fachliche Begleitung und Beratung beinhaltet. Eine besondere Beschwerdestelle über Arbeitgeber soll eingerichtet werden.
- Alle Christinnen und Christen sind gefordert, für »tragfähige solidarische Sicherungssysteme« und bessere Entgelte der Beschäftigten einzutreten.
- »Kirche, Politik und Gewerkschaften« müssen dafür eintreten, gute Bedingungen für Hilfebedürftige und Arbeitnehmer zu schaffen. Der Mindestlohn für Pflegehilfsberufe ist erst ein Anfang.
- Die aktuelle Auseinandersetzung um das kirchliche Arbeitsrecht ist kontraproduktiv. Vielmehr will die EKD den Dialog mit ver.di und den anderen Wohlfahrtsverbänden.

ggm

## Wird Agaplesion aus dem Diakonischen Werk ausgeschlossen?

Die Synode hat sich am 9. November 2011 für die Beibehaltung des »Dritten Wegs« ausgesprochen, angefügt zu dem Beschluss war aber eine so genannte »Kundgebung«:

»Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen führen.« Sie seien mit dem kirchlichen Arbeitsrecht nicht vereinbar.

Dies führt bei den Beschäftigten von Agaplesion, eines bundesweit agierenden evangelischen Konzerns

mit ca. 15.000 Beschäftigten unmittelbar zur folgenden Frage: *Wird Agaplesion aus dem Diakonischen Werk ausgeschlossen?*

Die Frankfurter Diakonie Kliniken (FDK) sind das Herzstück des Agaplesionkonzerns. Die FDK sind ein Zusammenschluss der Markus-, Bethanien- und Diakonissen-Krankenhäuser mit ca. 1.700 Beschäftigten an drei Standorten. Von diesen 1.700 Beschäftigten sind ca. 450 in fünf privaten Service-Firmen eingestellt: die FDK-Gebäudedienste (FGD), FDK-Gesundheitsdienste (FGH), das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ), Agaplesion Personalservice (APS) und Agaplesion Management und Beratungsfirma (ABG).

All diese Firmen sind 100-prozentige Töchter von Agaplesion. Die Mitarbeiter/innen im Wirtschaftsdienst, z.B. der Küche und Cafeteria arbeiten zu schlechteren Bedingungen als der KDAVO.

Wird der Beschluss der EKD-Synode ernst genommen, müssten die outgesourceten Mitarbeiter/innen wieder in den Frankfurter Diakoniekliniken eingestellt und nach KDAVO-Tarif gezahlt werden. Oder Agaplesion drohen »erst-hafte Konsequenzen«.

Glauben die EKD-Synodalen wirklich an die Umsetzung ihrer »Kundgebung«?

Bei der nächsten Synode werden sie sich dieser Frage stellen müssen.

### Aktuelle Fachbücher von den **Kollegen** aus dem **KellnerVerlag**

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



#### Arbeitsrecht und Kirche

... bietet direkte Unterstützung. Das heißt, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, dieses 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  
Gewerkschaftliche Infos: seit über 5 Jahren.

4. Auflage  
2012

Klaus Kellner:

#### AntiKündigungsbuch

KÜNDIGUNGEN ERFOLGREICH VERHINDERN

Ein »schlitzohriger« Ratgeber für MAVen zum Kündigungsschutz mit 20 wahren Praxisbeispielen und Original-Dokumenten zu erfolgreich abgewehrten Kündigungsversuchen.  
128 S., A5, Softcover  
ISBN 978-3-927155-03-9  
€ 14,90  
Lieferbar ab Dezember 2011



#### Die Eka

ENTSCHEIDUNGSSAMMLUNG ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

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

Über 350 Entscheidungen  
1900 Seiten in 2 Ordnern  
€ 109,90



Baumann-Czichon • Dembski • Germer • Kopp

#### MVG-EKD

MITARBEITERVERTERUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

4. Auflage  
2012



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.

4. Auflage, 646 Seiten, Hardcover, € 44,90

Mit der Novellierung von der 11. Synode

Der SachBuchService Kellner besorgt jedes lieferbare Buch: von allen Verlagen!



Warnstreik im ev. Krankenhaus Oldenburg, Aufwärmen in der Krankenhauskapelle Fotos: ver.di Niedersachsen

## Ev. Krankenhauses in Oldenburg

# Erneut 300 Beschäftigte im Warnstreik

Für einen sofortigen Einstieg in Tarifverträge traten ca. 300 Beschäftigte des Ev. Krankenhauses für vier Stunden in einen Warnstreik. Asyl zum Aufwärmen fanden die Streikenden in der Krankenhauskapelle, die freundlicherweise von der Pastorin zur Verfügung gestellt wurde. Die Beschäftigten fordern weiterhin eine 5-prozentige Lohnerhöhung, Übernahme des Mar-

burger Bund Tarifvertrages sowie Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, geregelt in einem mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifvertrag.

Sie ließen keinen Zweifel daran, dass die Streiks fortgesetzt würden, sollte es nicht umgehend zu tarifvertraglichen Lösungen im Ev. Krankenhaus kommen. Die Verantwortlichen des Krankenhauses,

insbesondere der Aufsichtsrat, wurden aufgefordert, nun ihrer Verantwortung gerecht zu werden und im Interesse des Ev. Krankenhauses zu handeln.

### Letzte Meldung nach Redaktionsschluss:

Aufsichtsrat beschließt Tarifverhandlungen aufzunehmen. Diakonischer Rat der EKD verbietet das.

## Leitende Kirchenbeamte kämpfen für den »Dritten Weg«

# Wer hat Angst vorm Tarifvertrag?

Die Kirche (Diakonie) nutzt seit langem ihren Sonderstatus, um ihren Beschäftigten – und damit sind nicht etwa Pastoren gemeint, sondern zum Beispiel Altenpfleger/innen, Krankenschwestern oder Erzieher – über den sogenannten »Dritten Weg« Rechte vorzuenthalten, die für alle anderen Arbeitnehmer in Deutschland eine Selbstverständlichkeit sind.

Die Beschäftigten der Einrichtungen der Diakonie fordern seit einigen Jahren normale Arbeitnehmerrechte und einen Tarifvertrag. Die Interessenvertreter setzten sich für diese Forderung ein, die

zuständige Gewerkschaft ver.di hat angeboten, die bestehende AVR in einen Tarifvertrag zu transformieren. Im Januar haben auch die Vertreter des kirchlichen Arbeitgeberverbands DDN (Diakonische Dienstgeber Niedersachsen) in einer Stellungnahme bereit erklärt, Übergangsszenarien zum Tarifvertrag in der Diakonie zu vereinbaren. Der DDN-Vorsitzende Hoppe wurde daraufhin ins Landeskirchenamt einbestellt.

Im Landeskirchenamt denken vielleicht die gut dotierten Kirchenbeamten, es kann alles so bleiben, wie es war und verwenden alle Kraft darauf, das Kirchenprivileg abzusichern. Diese starre Scheuklap-

penhaltung passt zu einer streng hierarchisch denkenden Organisation mit Angst vor Bedeutungsverlust, aber sie passt nicht in eine moderne Demokratie des dritten Jahrtausends.

Selbstbewusste Mitbürger einer modernen Demokratie erwarten zu Recht, dass ihre Willensäußerungen gehört werden.

Die Interessenlage ist wie sie ist: Die Beschäftigten wollen ihre Existenz absichern und die Arbeitgeber wollen ihren Einrichtungen Wettbewerbsvorteile verschaffen.

In der Diskussion versuchen die leitenden Kirchenbeamten verschiedene Ablenkungsmanöver:

- Sie arbeiten mit Angriffen auf die Motive der Gewerkschaften
- Sie versuchen, die Interessenvertreter als Marionetten der Gewerkschaft hinzustellen
- Sie jonglieren mit dem Modell der »Dienstgemeinschaft«, die vor allem von den gegensätzlichen Interessen ablenken sollen.

Interessant daran: Sie selber profitieren von Tarifverträgen, und haben keine Bedenken, die Lohnerhöhung anzunehmen, die in Tarifverhandlungen zwischen dem Land Niedersachsen und ver.di ausgehandelt wurden. Die Kirchenbeamten (z.B. die Leitungen des Diakonischen Werkes, des Landeskirchenamtes oder Pastoren) haben schon längst die Tarifierhöhung erhalten, welche das Land Niedersachsen für seine Beamten vereinbart hat:

- **ab 1. April 2011: 1,5 Prozent**
- **Einmalzahlung von 360 Euro im April**
- **Ab 1. Januar 2012: 1,9 Prozent, anschließende Erhöhung der »Grundgehaltssätze um 17 Euro«**  
(veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt vom 16. Juni 2011)

#### **Also Schluss mit der Wortklauberei:**

Diakonische Beschäftigte sind normale Arbeitnehmer/innen. Sie arbeiten hart in sozialen Berufen und wollen sich zur Wehr setzen können, wenn man versucht, ihre ohnehin harten Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Das ist alles. Und das geht nur mit Tarifverträgen und nicht in Arbeitsrechtlichen Kommissionen, in denen die Arbeitnehmervertreter über keine eigenen

Machtmittel verfügen und daher erleben müssen, wie ihre Argumente ignoriert werden.

Die Kirchen sind wertvolle Institutionen und sie müssen und dürfen auch konservativ sein und auf die Wahrung ihrer Stellung achten. Die leitenden Kirchenbeamten aber erlauben es sich, die legitimen Interessen ihrer Beschäftigten einfach zu übergehen. Sie erlauben sich Lohnerhöhungen (die in Tarifverhandlungen vereinbart wurden), die sie anderen verwehren. Das ist empörend, ungerecht und undemokratisch. Das ist Gutsherrenart und passt nicht in eine aufgeklärte Gesellschaft im 21. Jahrhundert!

Die Zukunft gehört einem fairen System der Interessenvertretung durch Tarifvertrag!

*Manfred Freyermuth*

## Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands

# ARK Besetzung wird zur Farce

Ähnlich wie schon auf der Bundesebene, kam es nun auch im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands (DW EKM) zu einer fragwürdigen Besetzung der Arbeitnehmerseite, in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK EKM).

Nach Maßgabe des mehrfach, den Wünschen der Arbeitgeber, »angepassten« Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, sollten nun die Arbeitnehmervertreter in der ARK, durch eine Urwahl der Mitarbeitervertretungen gewählt werden.

Diese hatten jedoch wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass der »Dritte Weg« keine Möglichkeit bietet, die Interessen der Mitarbeitenden zu wahren. Durch mehrfache Resolutionen und mit Demonstra-

tionen haben die Mitarbeitervertretungen aus Mitteldeutschland mit der Forderung nach Abschaffung der ARK im DW EKM deutlich gemacht, dass sie keine Arbeitsrechtliche Kommission, sondern Tarifverhandlungen wollen.

So verwunderte es nicht, dass der Einladung zur ersten sogenannten Wahlversammlung, die am Dienstag, den 27. September 2011, in Halle stattfand, kaum jemand folgte.

**Von 240 wahlberechtigten MAV'en waren zehn mit 18 Personen vertreten. Damit war die Versammlung nicht beschlussfähig, das notwendige Quorum wurde nicht erreicht!**

Wie bisher hat auch dies weder den Dienstgeberverband noch die

Landeskirche beeindruckt. Statt nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen, wurde ja im Vorhinein das ARRG immer wieder zu Ungunsten der Arbeitnehmerseite und damit der Beschäftigten verändert. So wurde auch für den Fall eines eindeutig negativen Votums, für die Besetzung Vorsorge getroffen.

Für den eingetretenen Fall eines gescheiterten Wahlverfahrens, ist im ARRG eine weitere Wahlversammlung vorgesehen, bei der die Anzahl der Teilnehmenden keine Rolle mehr spielt.

Auch diese zweite Wahlversammlung am 20. Oktober, erneut in Halle, war nur schwach besucht. Aus den ca. 240 Mitarbeitervertretungen im DW EKM waren auch diesmal lediglich 24 Wahlberech-

tigte angereist. An der Wahl selbst nahmen nur 15 Personen teil, neun Teilnehmer stellten das Verfahren in Frage. Da sich niemand fand, die Versammlungsleitung zu übernehmen, sprang der Geschäftsführer der ARK höchst selbst in die Bresche, mit dem zweifelhaften Versuch, eine weitere Peinlichkeit zu verhindern. Dies ist jedoch nicht gelungen.

Tatsächlich fanden sich vier Kandidatinnen, welche sich in der Lage fühlen, die Interessen von 24.000 Mitarbeitenden wirksam in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu vertreten. Nach wenigen Rückfragen zog eine der Kandidatinnen ihre Kandidatur zurück. Eine zweite war persönlich nicht anwesend, so dass sie die meisten Wähler nur vom Hörensagen kennen. Die drei Kandidatinnen erhielten dann bei der

geheimen Wahl zwischen 13 und 15 Stimmen. Sie sind damit – nach Auffassung von Landeskirche und Diakonischem Werk – »legitimiert«, die Mitarbeitenden in der Diakonie Mitteldeutschland zu vertreten, jedoch ohne Legitimation durch die Mehrheit aller Mitarbeitervertretungen.

Diese Drei sind nun die vom Volke der Diakonie gewählten Vertreter. Rechtlich sauber, aber doch recht peinlich. Aber es fehlen immer noch zwei Vertreter und auch die Stellvertreter! **Deshalb muss nun schnell etwas zu Recht gebogen werden.**

In der Mitgliederversammlung des Diakonischen Werkes wurde deshalb am 27. Oktober 2011 verkündet, dass am 28. November 2011 eine »Nachwahl« stattfindet. Dieses Vorgehen ist zwar im Gesetz

nicht vorgesehen, aber wer die Macht hat, kann ja auch bestimmen!

Die Arbeitgeber wurden aufgefordert, zu »werben« dass sich weitere Kandidaten finden. Ja, wenn nun die Arbeitgeber unsere Vertreter werben, wessen Interessen werden diese dann – sofern sie gewählt werden – wohl vertreten?

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen wird nichts unversucht lassen, um eine »Nachwahl« ohne rechtlicher Grundlage für gesetzeswidrig erklären zu lassen.

**»Das Volk hat das Vertrauen der Regierung verscherzt. Wäre es da nicht doch einfacher, die Regierung löste das Volk auf und wählte ein anderes?«**

B. BRECHT

## Mitarbeitervertretung Neinstedter Anstalten

### Offener Brief

An Kirchenleitung EKM  
An Vorstand DW EKM  
Bitte um Weiterleitung  
an Mitgliederversammlung DW EKM  
an Mitglieder DW EKM

Neinstedt, 16. November 2011

**Betrifft: Legitimation des von Ihnen favorisierten »Dritten Weges« und des Verfahrens zur Besetzung der Arbeitnehmerseite in der ARK Zur »Wahl« der Arbeitnehmerseite – inzwischen vor der 5. Stufe – der im »Recht« nicht einmal vorgesehenen »Nachwahl«.**

Sehr geehrte Damen und Herren, skandalös ist Ihr Vorgehen in Gestaltung und Legitimation des »Kirchlichen« Arbeitsrechtes.

Weil Sie auf dem von Ihnen gewollten Weg nicht zum erhofften Ziel, der Besetzung der AN-Seite in der ARK kommen, ändern Sie fortlaufend Rechtsgrundlagen, bzw.

veranlassen diese Änderungen. (siehe Bericht DW-Vorstand zur DW-Mitgliederversammlung am 27.10.2011)

Zur Legitimation des von Ihnen einseitig (unter Ausschluss jeder anderen Form) entschiedenen »Dritten Weges« lassen Sie nun zum wiederholten Male wählen, scheinbar bis Sie die gewünschte Anzahl Mitarbeitervertreter für Ihre ARK haben.

Trotz massiver Werbung bei den 240 angeschriebenen MAV'en (so die Behauptung der EKM) war die erste Wahlversammlung nicht beschlussfähig. Auch an der zweiten »Wahlversammlung« – die ebenso wie schon die erste massiv durch den Vorstand und Arbeitgeberverband der Diakonie Mitteldeutschland beworben wurde – nahmen von ca. 500 Wahlberechtigten nur 24 Vertreter teil.

Die Wahlleitung übernahm kurzerhand der Jurist der Landeskirche und Geschäftsführer der ARK selbst, von den Teilnehmenden fand sich

keiner dazu bereit. Nur 15 der 24 Angereisten nehmen an der Wahl teil, neun Teilnehmer stellten das Verfahren in Frage und lehnten eine Wahl unter solchen Voraussetzungen ab.

Für die fünf zu besetzenden Positionen fanden sich nur vier Kandidatinnen. Eine der Kandidatinnen zog nach Befragung durch die Teilnehmenden ihre Kandidatur zurück, eine weitere war nicht persönlich anwesend, hatte aber schriftlich ihre Bereitschaft erklärt. Eine der drei Kandidatinnen ist Leiterin einer Kindertagesstätte. Ist sie laut MVG § 4 »Dienststellenleitungen« wählbar/wahlberechtigt? Eine andere Kandidatin ist Referentin des Diakonischen Werkes, sie kommt aus der Leitungszentrale der Diakonie. Ist sie laut MVG § 4 »Dienststellenleitungen« wählbar/wahlberechtigt?

Tatsächlich bekamen diese drei übriggebliebenen Kandidatinnen zwischen 13 und 15 Stimmen; denn neun der Anwesenden nahmen ja



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz für das Streikrecht und ein Ende des »Dritten Weges« in Kirchlichen Einrichtungen

Foto: Christian Jungblodt

nicht teil. Nur drei von eigentlich fünf sind nun endlich »gewählt«. Das sind jedoch nicht genug.

#### Was war zu tun?

Kreative Kirchenjuristen berieten sich – sie haben ja ihr Ziel vor den Augen – und kamen zu der Erkenntnis, »Es gibt eine Nachwahl«. Eine Rechtsgrundlage gibt es dafür nicht, aber was nicht passen will, wird passend gemacht, oder aber eben so lange gewählt, bis der formalen Besetzung genüge getan ist.

#### Grotesk und skandalös – finden wir Mitarbeitervertreter.

Wir MAV'er protestieren in aller Deutlichkeit und mit Nachdruck gegen diese Form der Rechtsauslegung und damit der Besetzung durch die AN in der ARK.

Wenn für 24.000 Mitarbeitende in der Diakonie Mitteldeutschland, die von 240 MAV'en vertreten werden, in einer Wahl drei Kandidatinnen von 15 MAV'ern gewählt werden, kann unter keinen Um-

ständen von legitimiert gesprochen werden. Da ja drei Vertreter nicht ausreichen, versuchen Sie diese »paritätische« Besetzung der ARK dahingehend zu erreichen, indem Sie solange »wählen« lassen, bis die Anzahl passt. Dies ist in keinem Gesetz vorgesehen, dies gibt es in keinem vergleichbaren Gremium. In anderen demokratisch gewählten Institutionen/Parlamenten/Vertretungen hätte ein derartiger Entzug des Vertrauens einer Seite die Auflösung und der Rücktritt der Verantwortlichen zur Folge.

Die MA, die Vertreter der MA und nicht zuletzt die zurückgetretenen MAV'er aus der ARK haben Ihnen und der ARK als Organ zur Arbeitsrechtssetzung das Vertrauen entzogen. Wir erwarten von Ihnen die Einzige richtige Konsequenz aus diesen Tatsachen.

Nehmen Sie zur Kenntnis, dass die Menschen, die in den diakonischen Einrichtungen arbeiten, die

ihre Vertreter gewählt haben, um ihre Interessen vertreten zu wissen, mit einem solchen Vorgehen Ihrerseits nicht einverstanden sind.

Wir fordern Sie auf, eine solche diktatorische Form der »Selbstbestimmung der Kirchen« aufzugeben. Sie ist in keiner Weise demokratisch, noch diakonisch oder christlich. Sie repräsentiert nicht im Entferntesten die Mehrheit der Mitarbeitenden.

Wir fordern Sie auf, den Weg frei zu machen für Verhandlungen zwischen unabhängigen, gleichmächtigen Verhandlungspartnern. Alles Andere ist eine Farce, eine Brückierung der 24.000 Beschäftigten und kommt einer Entmündigung gleich.

In Erwartung einer Stellungnahme

Mit freundlichem Gruß

Mitarbeitervertretung Neinstedter Anstalten

## Auftakt gelungen!

In der letzten Septemberwoche haben Diakoniebeschäftigte mal wieder kreativ gezeigt, dass sie nicht zufrieden sind, wie ihr Arbeitgeber, die Diakonie, sie behandelt. Sie wollen Tarifverträge, sie wollen Verhandlungen zwischen der Diakonie und Gewerkschaften und sie wollen mehr Geld. Das haben sie an verschiedenen Orten und mit verschiedenen Aktionen deutlich gemacht: z.B. durch »Protestpausen« in Rotenburg, eine Demonstration in Osnabrück, eine Luftballonaktion in Hann. Münden oder einen »Probestreik« in Bremerhaven.

### Apropos Streik: Gestreikt wurde auch

In Hannover und in Oldenburg haben Kollegen/innen aus der Jugendhilfe, Altenhilfe und drei Kranken-

häusern gestreikt. In Hannover haben sich ca. 400 Kollegen/innen am Streik und der aktiven Pause beteiligt. In Oldenburg waren es 300. »Diese Beteiligung ist klasse! Zumal es vorher massive Einschüchterungsversuche der Arbeitgeber gab. Hut ab vor den Kollegen/innen, die zum ersten Mal in der 170-jährigen Diakoniegeschichte diesen Schritt gewagt und ihren Arbeitsplatz für vier Stunden verlassen haben«, so Uwe Demitz, Streikleitung in Hannover. »Das macht allen, die dieses Mal noch nicht dabei waren, Mut für das nächste Mal.« Dabei hatten es die Einschüchterungsversuche in sich: die Arbeitgeber behaupteten, der Streik sei unrechtmäßig, die Kollegen/innen würden in Haftung genommen bei evtl. Schäden und es hätte arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn die Beschäftigten am Streik teilnehmen. Mehr Einschüchterung geht nicht. Doch davon haben sich die Krankengpfleger/innen, die Physiotherapeuten/innen, die Menschen im Patiententransport, die Ärztinnen, Altenpfleger/innen oder die Erzieher/innen nicht abschrecken lassen! ■



### Streik- und Aktionswoche Diakonie Auftakt gelungen!



In der letzten Septemberwoche haben Diakoniebeschäftigte mal wieder kreativ gezeigt, dass sie nicht zufrieden sind, wie ihr Arbeitgeber, die Diakonie, sie behandelt. Sie wollen Tarifverträge, sie wollen Verhandlungen zwischen der Diakonie und Gewerkschaften und sie wollen mehr Geld. Das haben sie an verschiedenen Orten und mit verschiedenen Aktionen deutlich gemacht: z.B. durch »Protestpausen« in Rotenburg, eine Demonstration in Osnabrück, eine Luftballonaktion in Hann. Münden oder einen »Probestreik« in Bremerhaven.



**Apropos Streik:**  
Gestreikt wurde auch in Hannover und in Oldenburg haben Kollegen/innen aus der Jugendhilfe, Altenhilfe und drei Krankenhäusern gestreikt. In Hannover haben sich ca. 400 Kollegen/innen am Streik und der aktiven Pause beteiligt. In Oldenburg waren es 300.

Dabei hatten es die Einschüchterungsversuche in sich: die Arbeitgeber behaupteten, der Streik sei unrechtmäßig, die Kollegen/innen würden in Haftung genommen bei evtl. Schäden und es hätte arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn die Beschäftigten am Streik teilnehmen. Mehr Einschüchterung geht nicht. Doch davon haben sich die Krankengpfleger/innen, die Physiotherapeuten/innen, die Menschen im Patiententransport, die Ärztinnen, Altenpfleger/innen oder die Erzieher/innen nicht abschrecken lassen! ■



quenzen, wenn die Beschäftigten am Streik teilnehmen. Mehr Einschüchterung geht nicht. Doch davon haben sich die Krankenpfleger/innen, die Physiotherapeuten/innen, die Menschen im Patiententransport, die Ärzte/innen, Altenpfleger/innen oder die Erzieher/innen nicht abschrecken lassen!  
**Hannover, den 29.09.2011**

## An die Beschäftigten in den Diakonischen Einrichtungen

### Solidaritätsadresse

#### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit großem Interesse verfolgen wir eure Arbeitskämpfmaßnahmen. Unser Respekt und unsere Hochachtung dafür, dass ihr diesen Kampf aufgenommen habt.

Als Beschäftigte von Volkswagen Nutzfahrzeuge ist es uns nur schwer verständlich, dass ihr für Arbeitnehmer-Grundrechte kämpfen müsst, die uns so selbstverständlich sind. Wir bei Volkswagen sind stolz darauf, zu rund 98% gewerkschaftlich organisiert zu sein und allein mit dem Druck unserer Mitglieder günstige Arbeits- und Entgeltbestimmungen durchsetzen zu können. Dennoch bedarf es alle paar Jahre auch bei uns eines Warnstreiks, um einen neuen Tarifvertrag auf den Weg zu bringen. Das gehört zu

unserem Arbeitsleben wie der Golf nach Wolfsburg. Es ist für uns kaum nachvollziehbar, warum die kirchlichen Arbeitgeber das kollektive Selbstbestimmungsrecht ihrer Beschäftigten so fürchten wie der Teufel das Weihwasser. Christlich können wir dieses Verhalten jedenfalls nicht nennen. Für die Interessenvertretung von Automobilbeschäftigten gehört die Auseinandersetzung mit dem globalen Wettbewerb der Automobilstandorte zum täglichen Brot. Wir haben Verständnis dafür, dass sich die diakonischen Arbeitgeber ebenfalls einem Wettbewerb stellen müssen. Dies geschieht aber nach unserer jahrzehntelangen Erfahrung am besten mit den Beschäftigten und mit ihrer Gewerkschaft als kompetenten und kollektiven Partner.

In diesem Sinne werden wir die Aufmerksamkeit unserer 700 Vertrauensleute und der 13.500 Beschäftigten an unserem Standort auf euren Kampf lenken. Euer Kampf ist eine gerechte Sache. Nach unserer Meinung ist es im besten Sinne des Wortes christlich, dass ihr für eure Rechte streitet. Wir fordern daher die diakonischen Arbeitgeber auf, ihre mittelalterliche Haltung aufzugeben. Auch in der Diakonie ist das einundzwanzigste Jahrhundert angebrochen! Wir unterstützen euren Kampf und wünschen euch viel Erfolg! Mit solidarischen Grüßen  
IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsrat von Volkswagen Nutzfahrzeuge Hannover

## Mit Arbeitskampf zum Tarifvertrag

Im AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg errangen Kolleg/innen und Kollegen durch erfolgreiche Streiks einen Tarifvertrag. Seit dem 1. Oktober 2011 gilt im AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg der KTD.

Nach sechs Warnstreiks und erfolgreichen Arbeitsgerichtsprozessen über die Frage Zulässigkeit von Arbeitskämpfen in der Diakonie erklärte das AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg seinen Beitritt zum Arbeitgeberverband vkda und damit zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD). Somit wurden Überleitungstarifverhandlungen in den KTD notwendig.

Mit dem AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg und dem Arbeitgeberverband wurden die Überleitungstarifverhandlungen von den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD) in den KTD am 21. Juli 2011 erfolgreich abgeschlossen. Somit gilt der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) im AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg zum 1. Oktober 2011. Die Beschäftigten im DKH erhalten damit endlich zumindest annähernd das Gehalt, wie es in den anderen Hamburger Krankenhäusern oder wie es im TVÖD gezahlt wird.

Die Beschäftigten werden nach ihrer Beschäftigungszeit übergeleitet, das bedeutet, sie erhalten in vielen Fällen spürbar mehr Gehalt. Spürbar meint: 150 bis 500 Euro jeden Monat mehr!

Darüber hinaus wird nun im DKH eine betriebliche Altersversorgung für alle eingeführt. Die alten Ruhegelder des einen Ursprungskrankenhauses Elim wurden nämlich 2001 an der Börse verzoockt (und der ehemalige Geschäftsführer mit einem goldenen Handschlag verabschiedet!). Für ver.di ist dies ist ein

Mittel gegen Altersarmut – welches einem diakonischen Arbeitgeber gut steht.

Ein weiteres Ergebnis ist das Beibehalten an der 38,5 Stundenwoche. Es ist für ver.di und die 1.000 Beschäftigten besonders bedeutsam, dass gezeigt werden konnte, dass ein Arbeitgeber, welcher sich sehr ablehnend gegenüber der Tarifvertragsbindung gezeigt hatte, sich mit ver.di auf einen für alle Seiten guten Tarifvertragskompromiss geeinigt hat. Nach den emotional aufgeladenen Arbeitskämpfmaßnahmen und den juristischen Auseinandersetzungen konnte gezeigt werden, dass man zu einer Tarifpartnerschaft finden kann.

Dies sollte ein Zeichen für alle anderen diakonischen Tarifvertragsverweigerer sein. Wir wollen dass alle diakonischen Arbeitgeber endlich der AVR DW EKD den Rücken kehren und einen Tarifvertrag mit ver.di abschließen. Und dafür sorgen wir nun Stück für Stück, Betrieb für Betrieb in Hamburg.

Nun gilt im DKH der KTD – und mit diesem auch der Grundlagen Tarifvertrag. Dies bedeutet, dass wir eine tarifvertragliche Friedenspflicht haben. Wir dürfen für die Dauer dieses Tarifvertrages also nicht mehr streiken. Dies heißt nicht, dass es kein Streikrecht gibt. Dieses ist ein Grundrecht, bzw. da es in der Europäischen Menschenrechtscharta verbrieft ist, auch ein Menschenrecht. Darüber hinaus gibt es mittlerweile ausreichend Urteile die dies auch so sehen (vgl. Az 8 Sa 788/10 LAG Hamm vom 13.01.11 und 14 Ca 223/10 ArbG Hamburg vom 18.03.11).

*Hamburg, November 2011  
Dr. Arnold Rekitzke*

### War da was?

#### Ein Interview über die gewerkschaftliche Arbeit in einem Diakonie Krankenhaus

Nach der Tarifvertragseinigung mit dem AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg (DKH) wurde mit einigen Aktiven ein Interview zu dem Abschluss geführt. Die Interviewten sind Lisa Merla (ehrenamtliche Vorsitzende Fachbereich Gesundheit, Soziales, Wohlfahrtsverbände, Kirchen ver.di Hamburg), Alexander Wolters (Vertrauensmensch DKH und MAV DKH) und Arnold Rekitzke (ver.di Hamburg).

#### War es schwierig die Belegschaft zu mobilisieren sich gegen den Arbeitgeber zu stellen? Inwieweit war der kirchliche Zusammenhang hier ein Problem?

**Alexander Wolters:** »Es gab keine Streikkultur in diesem Betrieb. Das Wichtigste war einfach die persönliche Motivation der Kollegen zu wecken. Viele in der Kirche denken ja immer noch, man muss gemeinschaftlich für das Gute arbeiten und einen Konsens finden.«

**Arnold Rekitzke:** »Wichtig war, dass engagierte Kolleginnen und Kollegen im Betrieb sich einsetzten. Das Gespräch suchten und in die Bereiche gingen.«

**Lisa Merla:** »Bewundernswert mit wie viel Elan die Kollegen da standen, es war sehr einmalig, das hat man den Menschen auch angesehen. Der eigene Mut der Kollegen und Kolleginnen war herausragend.«

#### Wie entstand die Zusammenarbeit mit der MAV des AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg?

**A.W.:** »Ein paar Engagierte haben sich Hilfe bei ver.di geholt, die haben dann gesagt, unsere

einzigste Chance wäre es Mitglieder zu werben und daraufhin sind sie losgegangen und haben dann alle Leute hier überzeugt.«

**A.R.:** »Die Kolleginnen und Kollegen standen bei ver.di im Fachbereich. Und wir haben entschieden, dass wir erst mehr werden müssen, dass wir durchsetzungsfähig werden müssen, bevor wir etwas wie einen Tarifvertrag erreichen können.«

### **Wie wurde man als Gewerkschaft dort aufgenommen?**

**A.W.:** »Man muss sich natürlich mit der Thematik »Gewerkschaft« auseinandersetzen und viel kommunizieren, sonst kriegt man die Leute nicht ins Boot. Es gab freundliche und ablehnende Reaktionen, wir sind auf einem guten Weg.«

**L.M.:** »Aus ver.di-Sicht das Highlight von ver.di Hamburg aber auch bundesweit, niemand hat damit gerechnet, weil niemand sich richtig an das Thema Kirche herangetraut hat. Kirche war immer ein weißer Fleck auf der ver.di-Landkarte, es schien, oder vielleicht war es auch so, als ob die Kollegen sich nicht gewerkschaftsmäßig aufstellen wollten«

**A.R.:** »Zu Beginn wurden wir nicht ernst genommen. Dann wurden wir hart angegangen. Für die Aktiven vor Ort war dies eine schwierige Zeit. Die sich im Endeffekt gelohnt hat.«

### **Wie wurdet Ihr als Mitarbeitervertretung in dem Tarifkonflikt behandelt? Von der Arbeitgeberseite? Vom Personal? Gab es Schwierigkeiten?**

**A.W.:** »Es gab unterschiedliche Reaktionen, viele sind einfach dankbar für das was geschafft wurde, sie treten nun bei ver.di ein. Viele ältere Beschäftigte können das aber ganz schwer mit ihrer Einstellung zum kirchlichen Arbeitgeber vereinbaren, der kirchliche Gedanke steht da noch stark im Vordergrund.«

### **Wie war die Akzeptanz der MAV und der Streikpläne beim Personal? Wie ist sie jetzt, nach den**

### **Streiks? Wie sind die Streiks aus Sicht der MAV angenommen worden? Wie groß war die Unterstützung?**

**A.W.:** »Überraschenderweise waren immer mehr Beteiligte als ver.di-Mitglieder bei den Streiks da, trotz der Androhungen wie beispielsweise Abmahnungen. Auf den Aktionen sind teilweise Personen von der Öffentlichkeitsabteilung herumgegangen und haben Fotos gemacht, um zu sehen wer sich beteiligt und wer nicht.«

**A.R.:** »ver.di hatte durch die Aktiven im Betrieb einen guten Ruf. Wir sind die Kümmerer! Wir machen was! Und wir haben ja auch was gemacht, wir waren vor Ort bei den Problemen in den Abteilungen.«

### **Was war das stärkste Druckmittel gegen den Arbeitgeber und für den Tarifvertrag?**

**A.W.:** »Letztendlich war es das Bestreiken der richtigen Bereiche, also haben wir versucht Bereiche mit ins Boot zu holen die wichtig sind, also Notaufnahme und OP. Wenn diese Bereiche nicht laufen, werden hohe Verluste eingefahren. Dazu kam noch die für uns praktische Situation mit dem Umzug, da konnten wir alleine dadurch Druck aufbauen. Wir haben dann im Frühjahr 2011 nur lange Streikaktionen angedroht jeweils drei Tage die Woche über vier bis sechs Wochen, wir konnten dann direkt den Tarifvertrag abschließen.«

**L.M.:** »Ich glaube, es waren zwei Sachen, zum einen die Bereitschaft der Kollegen nach draußen zu gehen und nicht mehr im kirchlichen Kämmerlein zu sitzen und zum Anderen die Außendarstellung des Konzerns, auch ein kirchlicher Konzern muss schon seit längerem um einen schlechten Ruf fürchten. Kirche hat lange Zeit immer ein positives Image gehabt, was die Pflegekräfte auch nach außen getragen haben, die konnten noch so viel arbeiten, die waren immer alle gut gelaunt. Doch auch da ist irgendwann Schluss. Diese beiden

Punkte ergänzen sich, denke ich, sehr gut.«

**A.R.:** »Und im März hatten wir ein positives Urteil. Dort wurde klar und deutlich gesagt: Streiken in der Diakonie ist legal. Dies war der Wendepunkt, da wir damals auch gesagt haben: jetzt geht es in den unbefristeten Dauerstreik, wenn wir nicht in Verhandlungen einsteigen.«

### **Glaubst du, dass dieser Erfolg zukünftige Verhandlungen erleichtern wird?**

**A.W.:** »Prinzipiell bestimmt, man sieht schon bei den jetzigen Überleitungsverhandlungen, dass wir definitiv besser dastehen als vorher. Doch mit dem Grundlagentarifvertrag des KTD sind wir nun an eine Friedenspflicht gebunden, das wurmt auch viele Kollegen. Aber grundsätzlich von der Position stehen wir besser da.«

### **Viele Mitarbeiter haben sich bewusst für einen kirchlichen Arbeitgeber entschieden, was jedoch Grundrechte wie das Streikrecht auszuüben erschwerte. Findet hier nun ein Umdenken statt? Also Identifizierung mit einem kirchlichen Träger, aber trotzdem sich seiner Rechte bewusst sein und diese auch nutzen?**

**A.W.:** »Ja, also trotz Friedenspflicht kann man ja immer noch beispielsweise eine aktive Mittagspause veranstalten, das ist ja quasi die Hintertür zum Streiken. Ich denke schon das ein Umdenken stattfindet, was aber verschiedenen Gründen geschuldet ist, beispielsweise durch die hohe Fluktuation werden die Beschäftigten immer jünger und viele sind auch einfach gar nicht mehr Mitglieder in der Kirche. Gerade die Jüngeren scheinen eher für ihre Rechte einzutreten, hier ist die Mentalität zum Arbeitsplatz und Arbeitgeber schon eine ganz andere.«

**L.M.:** »Umrechten, nicht umdenken, aufgrund der Gerichtsentscheide ist die Kirche quasi gezwungen, würde es diese Entscheide nicht geben, würde die



Zukunft

verlässlich gestalten

Diakonie verdient Tarifverträge

Kirche genau so weiter machen, sie müssen ja jetzt, und können nicht anders.«

**A.R.:** »Außerdem wird im kommenden Jahr 2012 das Bundesarbeitsgericht und dann in Folge auch das Bundesverfassungsgericht über die Streikrechtsfrage entscheiden. Wenn die obersten Gerichte den Landesarbeitsgerichten folgen, ist der Grundlagentarifvertrag hin-fällig.«

### **Glaubst du der Erfolg des AGAPLESION Diakonieklinikum Hamburg ist ein bundesweites Vorbild?**

**A.W.:** »Ja, bestimmt, so wird es ja auch kommuniziert und benannt. Hier in Hamburg sehen wir jetzt schon die Verflechtung, dass ein AVR-Betrieb gesehen hat was möglich ist und nachziehen will. Ich glaube nicht, dass das Diakonieklinikum Hamburg in Zukunft ein weißer Fleck auf der Karte bleiben wird, sondern glaube und hoffe, dass andere Betriebe aufholen.«

**L.M.:** »Wir sind das leuchtende Beispiel für die ganze Republik, in allen Gremien, auch bundesweit, werden wir gelobt. Mit Hamburg wird dann sicher in Zukunft auch Werbung betrieben. Das ist natürlich auch für ganzen Fachbereich 3 ein tolles Ergebnis, in Hamburg wird Geschichte geschrieben!«

**Die evangelische Kirche will ja das sogenannte Kirchengesetz ändern und Streiks und Gewerkschaften bei Ihnen ausschließen. Wie groß wäre der Konflikt innerhalb der Diakonie, wenn das Kirchengesetz zum Verbot des Streikens durchgesetzt wird? Meinst Du, dass beeindruckt die Beschäftigten, wenn die evangelische Kirche dies für sich beschließt, dass es bei Ihnen kein Streikrecht geben soll?**

**A.W.:** »Wenn die Herrschaften das so entscheiden sollten, glaube ich, dass es in die Köpfe rein muss, dass dieses »Kirchengesetz« nicht mal halb so bindend ist wie ein Verfassungsgesetz. Hier muss dann frühzeitig informiert werden, die Kirchenmänner werden dann den Schritt zurück antreten und werden den Widerstand damit noch mehr schüren, abgesehen davon, dass ich glaube, dass sie juristisch einfach nicht durchkommen würden. Ich denke jedes weltliche Gericht würde entscheiden, dass ein kirchliches Recht nur ein niederes Recht ist.«

**A.R.:** »Es ist gar kein Recht. Es ist eine interne Ordnung, die nicht bindend ist. Oder wie Frank Bsirske es sagte: ‚es wäre so, als ob der ADAC entscheiden würde, das für seine Mitglieder ein Tempolimit nicht gelten würde!‘«

**L.M.:** »Es ist wichtig jetzt nicht auf halber Strecke stehen zu bleiben, die Ausdauer muss halten. Mit diesem Erfolg müssen jetzt die anderen Häuser mobilisiert werden, was auch für uns als Gewerkschaft wichtig wäre. Insbesondere muss aber auch das personelle stimmen, ob man dort auch auf einen »Wolfgang Werner und seine MAV« trifft, ist dann fraglich.«

**Was ist aus der Gewerkschafts-sicht der wirkliche Streitpunkt dieser Verhandlungen gewesen? Der kirchliche Faktor oder das Geld?**

**A.W.:** »Das Ziel war natürlich Geld, dass kann niemand abstreiten, aber der Grundgedanke ist ja das der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber gleichberechtigt an einem Tisch sitzt und Arbeitsbedingungen etc. verhandelt. Und das musste einfach durchgesetzt werden. Die Hauptmotivation war sicher, dass man sich aus der Willkür des kirchlichen Arbeitgebers befreien wollte.«

**L.M.:** »Kirche hat lange Zeit geglaubt sie müsse sich nicht um TV kümmern, weil sie eben eine besondere Form von Arbeitgeber sind. Die Zusammenkunft zu den Verhandlungen hat ja so lange gedauert, weil sich der kirchliche Arbeitgeber so lange gegen Verhandlungen gesträubt hat.«

**A.R.:** »Auch in diakonischen Einrichtungen gilt das Grundgesetz! Dort ist das Streikrecht legal. Dies war wichtig zu beweisen! Und dies – und nicht das Geld – war der Knackpunkt. Auch für die Arbeitgeber – oder vor allem für die Arbeitgeber, die ver.di aus ihren Betrieben draußen haben wollen. Dabei zeigt gerade das Diakonieklinikum Hamburg, dass man eine gute Tarifpartnerschaft begründen kann. Und das Diakonie und Gewerkschaft kein Widerspruch ist.«

**Das Interview wurde geführt von Henrike Tullius**



[www.streikrecht-ist-grundrecht.de](http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de)



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz für das Streikrecht und ein Ende des »Dritten Weges« in Kirchlich



Seit einigen Wochen besteht diese Website als Bestandteil der Kampagne für ein Streikrecht in kirchlichen Betrieben. Dort kannst Du mitdiskutieren, Informationen verbreiten ([info@streikrecht-ist-grundrecht.de](mailto:info@streikrecht-ist-grundrecht.de)) und dich vernetzen.



# »Schwarzes Schaf«

### Moralischer Bankrott

### Lohndumping und Sozialversicherungsbetrug – der Diakonie Hamburg droht ein Skandal

Unter dieser Überschrift berichtete das Hamburger Abendblatt in seiner Ausgabe vom 24. November 2011 über die Vorgänge in der Hamburger Diakonie.

Leitartikel

»Die Diakonie kann in direkter biblischer Tradition gesehen werden.« So schreibt das Diakonische Werk Hamburg über sich selbst. Und wer denkt da nicht an die Geschichte mit dem barmherzigen Samariter, der Nächstenliebe praktiziert, obwohl sie niemand von ihm erwartet. Die Diakonie, so heißt es in der Selbstbeschreibung weiter, tritt ein für »eine Gesellschaft in Solidarität und Gerechtigkeit, die sich an der Würde jedes einzelnen Menschen orientiert«. Betriebswirte würden das eine gute »Corporate Identity« nennen. Und angesichts der 435.000 Mitarbeiter, die das Diakonische Werk in Deutschland beschäftigt, und des Umsatzes von rund 20 Milliarden Euro würden sie wohl auch von einem Groß-Konzern sprechen.

Ein schiefer Vergleich, gewiss. Schließlich will die Diakonie im Gegensatz zu Konzernen ausdrücklich keinen Gewinn erwirtschaften. Vielmehr bekennt sie sich zum Sozialstaat und zu den Interessen der Arbeitnehmer. Katrin Göring-Eckardt, Präses der Synode der EKD, hat das vor wenigen Wochen erfreulich klar formuliert: »Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen (...) ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hin-

nehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen führen.« Wenn sie Wort hält, dann müsste in der Hamburger Einrichtung Alten Eichen das Diakonie-Schild bald abgeschraubt werden. Wie dort mit Arbeitnehmern umgegangen wird, ist nicht nur skandalös, sondern möglicherweise kriminell. Da bekommen Mitarbeiter einer Tochterfirma, die 40 Stunden pro Woche arbeiten, 1.400 Euro Monatslohn – brutto. Dabei beträgt selbst das Einstiegsgehalt für Ungelernte laut Kirchentarifvertrag 1.719 Euro, also 22,8 Prozent mehr. Das nennt man Lohndumping.

Da wird einem Mitarbeiter zusätzlich ein Gehalt von 200 Euro gewährt, deklariert als Minijob bei einer anderen Tochterfirma. Obwohl er gar keinen Zusatzjob ausübt. Das nennt man Sozialversicherungsbetrug und Steuerhinterziehung.

Ein bedauerlicher Einzelfall? Leider nicht. Diese Methoden haben zumindest in Alten Eichen System. Und was tut die Diakonie? Beschwichtigen. Da werden Outsourcing und Zeitarbeit als akzeptable Ausnahmen deklariert. Und überhaupt: Schuld sei das Gesundheitssystem, in dem es viel zu wenig Geld gebe. Landespastorin und Diakonie-Chefin Annegret Stoltenberg – sonst immer gerne an vorderer Stelle dabei, wenn es darum geht, soziale Missstände zu kritisieren – hat offenbar kein allzu großes Interesse an Aufklärung. Spätestens jetzt möchte man wütend werden. Wer so hohe moralische Maßstäbe an sich und andere anlegt, sollte angesichts eines Skandals im eigenen Haus etwas Demut zeigen. Und zumindest aufklären wollen.

Dass die Diakonie auf einem hart umkämpften Markt unter schwierigen Umständen agiert, ist unbestritten. Wenn sie aber, um dort zu bestehen, zu ausbeuterischen Methoden greift, dann kommt das einer moralischen Bankrotterklärung gleich.

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer besteht aus Geben und Nehmen. Die Beschäftigten der Diakonie geben viel. Sie haben nicht zufällig einen sozialen Beruf gewählt. Sie wollen nicht »nur« Geld verdienen – sie wollen anderen Menschen helfen. Und die allermeisten von ihnen tun das mit bewundernswertem Engagement, unbezahlte Überstunden inbegriffen. Sie dürfen mehr erwarten als selbstgefällige Doppelmoral.

Wie hieß es doch? »Die Diakonie kann in direkter biblischer Tradition gesehen werden.« In der Bibel gibt es viele Gleichnisse. Von Splittern in den Augen des anderen und von Balken in den eigenen. Von Samaritern – und von Pharisäern.

Sven Kummereincke

### Schwere ver.di-Vorwürfe: Strafanzeige gegen Alten Eichen

Mitgliedsgewerkschaft ver.di erhebt schwere Vorwürfe gegen christlichen Arbeitgeber wegen Verdachts auf Schwarzarbeit und Betrug.

Hamburg. Eine neue Wohnung braucht Klaus Schulz (Name geändert) gar nicht erst zu suchen. Er

bekäme keinen Mietvertrag. Einen Kredit für eine neue Couchgarnitur erhielt er auch nicht. Nicht etwa, weil Schulze kein Einkommen hätte, sondern weil sein Chef den Arbeitsvertrag immer nur um ein Jahr verlängert, kann Schulz keine Sicherheiten bieten. Sein Chef ist nicht irgendwer. Es handelt sich um Pastor Torsten Schweda, den Vorstandsvorsitzenden der Ev.-Luth. Diakonissenanstalt Alten Eichen.

Schulze will seinen wahren Namen nicht veröffentlicht sehen. Er fürchtet um seinen Job bei der Alten Eichen Service GmbH im Bereich der Technik und Hausmeisterei, einer ausgegliederten Gesellschaft der Diakonissenanstalt. Er hat Angst davor, dass sein Vertrag nicht noch einmal verlängert wird. *»In meinem Alter bekomme ich doch keine neue Arbeitsstelle mehr«,* sagt er. Er hat Angst vor einem christlichen Arbeitgeber. Einem Arbeitgeber, der Beschäftigungsmethoden verfolgt, die laut ver.di gegen geltendes Recht verstoßen. *»Es ist nämlich nicht rechtens, einen Einjahresvertrag ohne einen Sachgrund mehr als einmal zu verlängern«,* sagt Arnold Rekitzke, Gewerkschaftssekretär von ver.di. Ein Sachgrund, etwa eine Schwangerschaftsvertretung, lag bei Schulz nicht vor.

*»Schweda macht hier die Gesetze«,* so lautet ein geflügeltes Wort bei Alten Eichen. Die wiederholte Verlängerung von Einjahresverträgen ist nicht der einzige Umstand, der ver.di ein Dorn im Auge ist. Die Arbeitnehmervertreter prangern an, dass die Einrichtung mit angeblich dauerhafter Leiharbeit gegen das Kirchenarbeitsrecht verstößt. So hat die Diakonissenanstalt eine eigene Zeitarbeitsfirma, deren Beschäftigte laut Schweda *»zu 95 Prozent«* in den Einrichtungen von Alten Eichen beschäftigt sind. Beschäftigung von

Leiharbeitern lehnt die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zwar nicht grundsätzlich ab. So sei sie zum Überbrücken etwa bei *»kurzzeitigem Beschäftigungsbedarf«* erlaubt. Aber *»die auf Dauer angelegte Beschäftigung von Leiharbeitern (...) ist mit dem Kirchenarbeitsrecht nicht vereinbar«,* heißt es etwa im Jahr 2006 formulierten Leitbild der EKD.

Viel stärker noch als der vermeintliche Verstoß gegen das Kirchenarbeitsrecht aber wiegt der Vorwurf des Sozialversicherungs- und Steuerbetrugs. Da Pfleger, die auf der 400-Euro-Basis beschäftigt werden, für dieselbe Tätigkeit zusätzlich Aufwandsentschädigungen erhalten, spricht Rekitzke von *»Schwarzarbeit«*. Der Gewerkschafter hat deshalb Strafanzeige gegen Verantwortliche der Diakonissenanstalt erstattet. *»Die Anzeige ist bei uns eingegangen«,* sagte Oberstaatsanwalt Wilhelm Möllers. *»Sie wird nun an die Wirtschaftsabteilung weitergeleitet, um dort geprüft zu werden.«* Schweda kündigte an, *»bei einer Verlautbarung von offizieller Seite (...) mit den Ermittlungsbehörden zusammenzuarbeiten und alles zu ihrer Unterstützung und zur Aufklärung der erhobenen Vorwürfe Erforderliche«* zu tun.

Strafrechtlich relevant könnte ein weiteres Konstrukt in Pastor Schwedas weit verzweigtem Firmengeflecht sein. Klaus Schulz hat neben seiner Beschäftigung bei der Alten Eichen Service GmbH im Bereich der Technik und Hausmeisterei auch einen Vertrag für geringfügig Beschäftigte bei der Diakoniestation Alten Eichen gGmbH. Er bekommt 200 Euro für einen sogenannten Minijob, für den er nach eigener Aussage keine zusätzliche Arbeit verrichtet. Gewerkschafter Rekitzke hält das für *»nicht zulässig«*. Wenn

ein Arbeitgeber demselben Arbeitnehmer einen Minijob für dieselbe Tätigkeit anbietet, begehe er nach seiner Überzeugung Sozialversicherungsbetrug.

Unterstützung bekommt er vom Arbeitsrechtler Rolf Geffken: *»Es handelt sich um einen Betrieb, egal, wie viele Gesellschaften es sind. Wenn die Gesellschaften denselben Geschäftsführer haben, dann gibt es ein einheitliches Direktionsrecht.«* Es bestehe dann der Verdacht des sogenannten Formenmissbrauchs und damit des Sozialversicherungsbetrugs. Diesen streitet Pastor Schweda ab. *»In beiden Fällen werden Sozialversicherungsbeiträge gezahlt.«*

Gewerkschafter Rekitzke kritisiert weiter die Entlohnung von Klaus Schulz, die bei einer 40-Stunden-Woche 1.400 Euro verdient. *»Dabei beträgt das Einstiegsgehalt laut Kirchlichem Tarifvertrag Diakonie 1.719 Euro bei 35 Stunden sowie Sonn- und Feiertagszuschläge. Das ist nichts anderes als Lohndrückerei.«* Pastor Schweda widerspricht diesem Vorwurf. Er hat auch guten Grund, schließlich hat Katrin Göring-Eckardt, Präses der Synode der EKD, bei Niedriglöhnen mit dem Ausschluss aus der Diakonie gedroht.

Rekitzke hat bereits vor einem Jahr die Diakonie Hamburg aufgefordert, diese Arbeitspraktiken abzustellen, aber bis heute keine Antwort erhalten. *»Das wundert mich nicht. Der Aufsichtsratschef heißt ja auch Pastor Torsten Schweda.«*

*Sascha Balasko*

**Wir danken dem »Hamburger Abendblatt« für die Abdruckgenehmigung.**

# 220 Beschäftigte streikten für einen Tarifvertrag

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hatte am 12. Juli 2011 die Beschäftigten und Auszubildenden im Albertinen-Krankenhaus/Albertinen-Haus in Hamburg Schnelsen zum Warnstreik aufgerufen, und 220 Beschäftigte sind dem Streikaufruf gefolgt. Nach der Auftaktkundgebung zogen die Streikenden zum Schnelsener Wochenmarkt, wo sie die Bürgerinnen und Bürger in Schnelsen über ihre Arbeitsbedingungen informierten.

Die Geschäftsleitung der Albertinen-Krankenhaus/Albertinen-Haus gGmbH Hamburg hatte im Vorfeld die Beschäftigten massiv unter Druck gesetzt. Diese ließen sich jedoch nicht einschüchtern und fast die Hälfte der Frühschicht streikte. Von der Geschäftsleitung gibt es bislang trotz des eindrucksvoll gezeigten Willens der Beschäftigten immer noch keine Antwort auf die Aufforderung zu Tarifverhandlungen.

Nach Entgeltvergleichen mit den anderen Krankenhäusern in Hamburg erhalten nach ver.di-Recherchen die Beschäftigten in der Albertinengruppe mehrere hundert Euro weniger Gehalt für die gleiche Arbeit. Diese Lohn-

drückerei unter dem Dach der Diakonie muss ein Ende haben. ver.di wird im Albertinen-Krankenhaus und im Albertinen-Haus solange den Willen der Beschäftigten nach besseren Arbeitsbedingungen und einen Tarifvertrag vertreten, bis dort eine Tarifvertragsbindung erreicht wurde. Die große Teilnahme am ersten Streik im Albertinen nimmt ver.di als Bestätigung der Forderung an.

ver.di will, dass endlich der Druck von den Beschäftigten genommen wird und dass sie endlich ein angemessenes Gehalt bekommen. Die Beschäftigten haben klar gezeigt, dass sie die AVR DW EKD nicht mehr wollen!

Die Streikenden wollen ihre Arbeitsbedingungen positiv gestalten. Sie wollen, dass es wieder attraktiv wird, im Albertinen zu arbeiten und die Patientenversorgung wieder gut wird. Die Geschäftsleitung schafft es derzeit nicht, die freien Stellen mit Fachpersonal nach zu besetzen, da das Gehaltsniveau das Geringste in Hamburg ist. Die aktuelle Situation ist im Gegenteil die, dass immer mehr Beschäftigten mit den Füßen abstimmen. Massenhaft verlassen die unzufriedenen Beschäftigten das

Albertinen und damit ihren Arbeitsplatz. Dies beschädigt den ehemaligen guten Ruf des Albertinen, da mit schlecht motivierten und wenigen Personal eine gute Patientenversorgung nicht möglich ist.

Im Vorfeld des Streiks hatte ver.di die Beschäftigten des Albertinen-Krankenhauses/des Albertinen-Hauses im Rahmen der Kampagne »Der Druck muss weg« zu ihren Arbeitsbedingungen befragt und die Antworten sind ein klarer Auftrag an ver.di, sich für bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Vergütung im Albertinen einzusetzen. So wollen 90 Prozent der Beschäftigten eine bessere Vergütung und immerhin über 70 Prozent fühlen sich von ihren Arbeitgebern nicht wertgeschätzt. Auch äußern sich 95 Prozent der Befragten dahingehend, dass sie sich nicht vorstellen können, unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente im Albertinen-Krankenhaus zu arbeiten. Ihren Unmut über die Arbeitsbedingungen begründen zwei Drittel damit, dass die Personalausstattung ungenügend ist und dass die Arbeitsbelastung nicht mehr erträglich ist.

**Dr. Arnold Rekkittke, ver.di HH**



## Tarifvertrag KAH – nein oder ja?



Auf der Mitarbeitervollversammlung der Albertinen-Krankenhaus/Albertinen-Haus gGmbH vom 23. November 2011 wurde durch den Geschäftsführer des Albertinen-Krankenhauses Tobias Schwarz die frohe Botschaft eines Tarifvertrages verkündet. Um möglichst alle Berufsgruppen zufrieden zu stellen, hat die Geschäftsleitung des AK/AH den Beitritt zum Krankenhausarbeitgeberverband Hamburg (KAH) bei diesem beantragt.

Seit September 2011 befindet sich die Geschäftsführung des AK/AH in Tarifverhandlungen mit ver.di und parallel mit dem Marburger Bund. Die Geschäftsführung lobte den konstruktiven Umgang mit ver.di innerhalb der Verhandlungskommission und teilte aber mit, dass die Einführung eines Tarifvertrages es notwendig mache, Veränderungen bei der Altersversorgung vorzunehmen. Seiner Meinung nach würde die zeitgleiche Einführung eines Tarifvertrages und die daraus resultierenden Ansprüche bei der Altersversorgung das Unternehmen nicht leisten können. Es geht seiner Aussage nach nicht um die Vergangenheit, sondern um die in der Zukunft aufzubauenden Anwartschaften. Zuvor hatte für die Geschäftsführung Ralf Zastrau in routinierter Manier die Leistungen der Mitarbeiter gelobt, die steigenden Fallzahlen als große Lei-

stung anerkannt, aber die ausbleibenden Erlöse aufgrund der Seehoferschen Deckelung beklagt. Auch diesmal wurde ein weiterer Personalabbau angekündigt, um die ehrgeizigen Unternehmensziele in die Tat umzusetzen. Dass in den vergangenen

Jahren hunderte von Arbeitsplätzen unter den Arbeitsvertragsrichtlinien abgebaut wurden, fand er nicht für nötig zu erwähnen. Dies geschieht seit Jahren bzw. Jahrzehnten und wird durch eine kontinuierliche Arbeitsverdichtung ohne Lohnausgleich realisiert. Die Arbeitsverdichtung hat immer mehr zugenommen und im AK/AH sind dutzende Stellen nicht besetzt, da das AK/AH – wie die Geschäftsführung selbst zugeben musste – derzeit durch die schlechte Entlohnung nicht wettbewerbsfähig um die Fachkräfte ist.

Die Mitarbeiter stellen fest, dass es dem Albertinen seit Jahren nicht mehr gelingt, die christlichen Werte, für die es einst stand, mit den knallharten unternehmerischen Entscheidungen zur Gewinnmaximierung in Einklang zu bringen. Die Identifizierung mit dem christlichen Leitbild vieler Mitarbeiter wurde in den vergangenen Jahren sträflich und systematisch missbraucht. Daher forderten auf der Mitarbeiterversammlung die Beschäftigten nochmals, dass dann auch ein wettbewerbskonformer Tarifvertrag zur Geltung kommen soll und begrüßten, dass nun im Albertinen Krankenhaus/Albertinen Haus die gleichen Gehälter gezahlt werden sollen wie bei Asklepios Hamburg oder im Universitätsklinikum. Mitarbeiter gefährden seit vielen Jahren ihre eigene Gesundheit und belasten Ihre Familien

sowie Kinder, durch eine enorme Arbeitsbelastung.

Daraufhin betonte die Geschäftsführung, man will den »Dritten Weg« verlassen und dies nicht nur aufgrund des massiven Protestes der Mitarbeiter, welcher sich in aktiven Mittagspausen, mit musikalischer Unterstützung durch die »Strikers« und zuletzt einem Warnstreik mit über 200 Teilnehmenden ausgedrückt hatte. Nein, auch die Abwanderung von Fachpersonal und die starke Konkurrenz durch das UKE oder Asklepios am Hamburger Gesundheitsmarkt würden das Unternehmen zum Handeln zwingen.

Um die Verhandlungen nicht zu belasten, wird auch laut der Geschäftsführung die 39 Stundenwoche laut der AVR DW EKD nicht umgesetzt.

Die Geschäftsführung muss sich nun ihre nächsten Schritte gut überlegen. Wenn sie wettbewerbsfähig bleiben will, muss sie den Tarifvertrag KAH schnellstmöglich umsetzen ohne einen weiteren Stellenabbau vorzunehmen.

Die Zeiten werden sich in den nächsten Jahren nicht entspannen, sondern eher zuspitzen. Es wird wieder einmal deutlich, dass Mitarbeiter in christlichen Unternehmen einen besonderen Schutz brauchen, damit sie gesund und unversehrt ihr Berufsleben überleben. Somit sind nach Meinung der Betriebsgruppe die gesamten diakonischen Sonderrechte auf Dauer in Frage zu stellen. Denn, wenn sich ein diakonisches Krankenhaus wie die anderen »weltlichen« Marktteilnehmer benimmt, wieso gilt hier das Mitarbeitervertretungsrecht und wieso gibt es keinen Betriebsrat.

**Die ver.di Betriebsgruppe  
des AK/AH**

**Beschäftigte des Evang. Sozialwerks Müllheim wehren sich erfolgreich gegen Lohndumping.**

## Sie sagen NEIN zur Einführung der AVR DW EKD!

Mit einer Satzungsänderung sollte die Anwendung der billigeren Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) ermöglicht werden. In einer Mitarbeiterversammlung sprachen sich die Kolleginnen und Kollegen einstimmig gegen diese Pläne aus. Sie wollen keine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und Lohnentwicklung, die schon derzeit hinter dem Niveau des öffentlichen Dienstes hinterherhinkt.

Durch eine spezielle Tarifklausel in den AVR DW EKD wird es möglich, ohne Vertragsänderung – lediglich durch Leitungsbeschluss – die Inhalte des Arbeitsverhältnisses zu ändern! Damit drohte ab 1. Oktober 2012 für alle Beschäftigten eine deutliche Verschlechterung ihres Vertragsinhaltes und damit ihrer Arbeitsbedingungen.

Die Mitarbeitervertretung des Sozialwerks hat am 8. November 2011 in einer Mitarbeiterversamm-

lung über die Satzungsänderung informiert und die drohenden Konsequenzen aufgezeigt. In dieser Versammlung machten die Beschäftigten ihrem Unmut gegen eine Absenkung Luft. Gerade in der anhaltenden Situation von Arbeitsverdichtung, geringen Lohnsteigerung der letzten Jahre und dem akuten Fachkräftemangel wollen sie keine Verschlechterung ihres Einkommens. Sie forderten den Vorstand auf, die Satzungsänderung nicht weiter voranzutreiben. Mit einer Mahnwache, an der über 25% der Beschäftigten teilgenommen haben, begrüßten die Beschäftigten die Teilnehmer der Mitgliederversammlung und machten ihrem Ärger zur Satzungsänderung Luft.

In Baden wird nun durch die Satzungsänderung allen diakonischen Einrichtungen ermöglicht, die billigere AVR DW EKD ohne Begründung und ohne Einflussmöglichkeit der MitarbeiterInnen

anzuwenden. Nach Aussage unserer Einrichtungsleitung empfiehlt das Diakonische Werk Baden ihren Einrichtungen, die Satzung zur Anwendung der billigeren AVR DW EKD zu ändern. Dieser Empfehlung würden derzeit 90% der diakonischen Einrichtungen folgen und auf Einrichtungsebene die Weichen in Richtung AVR DW EKD stellen. Damit stellt das Diakonische Werk Baden die eigene Arbeitsrechtliche Kommission vom Platz.

Arbeitsrechtssetzung »auf Augenhöhe und im Konsens«, wie der »Dritte Weg« gerne von Leitungsorganen in Kirche und Diakonie beschrieben wird, kann meiner Meinung nach so nicht aussehen! In unserem speziellen Fall haben meine Kolleginnen und Kollegen im Sozialwerk Müllheim das Schlimmste verhindert, in dem sie auf die Straße gingen und NEIN zur AVR DW EKD sagten.

*Daniel Wenk*



Foto: Daniel Wenk

# Beispiel Altenpflege

### Prekäre Bedingungen – hohes Engagement, aber unzureichende Wertschätzung

Die Prekarität von Arbeitsverhältnissen in der Pflege lässt sich einerseits anhand von strukturellen Fakten beschreiben: In der stationären Altenpflege beispielsweise liegt der Anteil von Vollzeitverhältnissen lediglich bei knapp 35 Prozent. Leiharbeit nimmt im Gesundheitsbereich seit 2004 kontinuierlich stark zu. Daten über die Einkommenssituation sind relativ unvollständig. Die aktuellsten Zahlen zeigen, dass Altenpflegekräfte etwa 11 Prozent weniger verdienen als Krankenpflegekräfte, Frauen etwa 11 Prozent weniger als Männer. Teilzeitkräfte im Dienstleistungsbereich verdienen (pro Stunde) etwa 16 Prozent weniger als Vollzeitkräfte.

Prekär ist der Alltag von Pflegekräften andererseits vor allem durch die Auswirkungen des ständigen Personal mangels und Effizienzdrucks. Insbesondere, aber nicht nur die gesamte Existenz von Teilzeitkräften sind durch kurzfristig angesetzte Zusatzschichten und Überstunden geprägt, da Einrichtungen hierüber Krankheit der KollegInnen, aber auch schwankende Belegzahlen ausgleichen. Altenpflegekräfte behalten trotz der schwierigen Bedingungen meist ihren ganz persönlichen Anspruch bei, die BewohnerInnen von Heimen zuverlässig zu pflegen. Um dies zu gewährleisten, stellen sie oft ihr gesamtes Leben darauf ein, dem flexiblen Bedarf ihres Arbeitgebers gerecht zu werden. Soziale Kontakte sind infolgedessen nicht mehr planbar und beschränken sich oft auf die Familie.

Innerhalb der Pflegearbeit sehen sich Pflegekräfte einem ständigen Druck ausgesetzt, effizient und schnell zu sein. Zu guter Pflege aber gehört ausreichend Zeit für Interaktionen mit den Pflegebedürftigen,

#### Diakonie gegen höheren Mindestlohn in der Pflege

Für breites Unverständnis und Empörung sorgte das Verhalten der Vertreter der Diakonie in der Bundespflegekommission. Diese, vom Bundesarbeitsministerium eingesetzte Kommission, sollte im Frühjahr 2010 den Mindestlohn in der Pflege festsetzen. Fast alle Vertreter in der Kommission waren sich einig, dass eine Anhebung auf 9,50 Euro im Westen (8,50 Euro im Osten) angemessen sei. Als einziger Wohlfahrtsverband verhinderte die Diakonie eine entsprechende Anhebung und es kam zu dem unbefriedigenden Kompromiss einer Festlegung auf 8,50 Euro bzw. 7,50 Euro im Osten. Nicht nur dieses Verhalten der Diakonie war schockierend (der Diakonie-Vertreter in dieser Kommission war Vorstandsmitglied des Verbands der diakonischen Dienstgeber in Deutschland), sondern das es anschließend in der Diakonie keine selbstkritische offene Diskussion dazu gab.

in denen deren individuellen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Zudem setzt gute Pflege voraus, dass sich Pflegekräfte um ihr eigenes Wohlbefinden sorgen, was durch die Arbeit auf Abruf stark erschwert wird. Die alltägliche Erfahrung, dass die Dokumentation zwar zentral ist, die reale Versorgung der BewohnerInnen aber oft zweitrangig geworden ist und dadurch schlechter wird, führt für sie zu permanenten Gewissensbissen und auf Dauer zu einem emotionalen Ausgelautsein. Burnout, aber auch das Verlassen des Berufsfelds Pflege sind Folgen dieser Verhältnisse.

Zusätzlich leiden Pflegekräfte unter der fehlenden Wertschätzung, die ihnen von Vorgesetzten, Einrichtungsleitungen sowie PolitikerInnen entgegengebracht wird. Ihr hohes Engagement wird nicht durch entsprechende Löhne gewürdigt. Aber auch im Pflegealltag fehlt ihnen oft die Anerkennung ihrer Leistungen, beispielsweise dann, wenn Vorgesetzte die unzureichende zwischenmenschliche Zuwendung für Pflegebedürftige als Folge der unzureichenden Motivation der Pflegenden hinstellen.

Um prekäre Verhältnisse in der Pflege abzuschaffen, braucht es mehr Personal und eine bessere Ausstattung mit Ressourcen. Für diese müssen sich Einrichtungsleitungen wie Verbände einsetzen. Ebenso braucht es innerhalb von Pflege-Einrichtungen eine Betriebskultur, die die Arbeit und Kompetenzen der Beschäftigten würdigt und ihre Bedürfnisse und Vorstellungen in der Gestaltung des Pflegealltags ernsthaft einbezieht. Notwendig ist dafür auch ein Selbstverständnis der Beschäftigten, in dem sie ihre Vorstellungen von guter Pflege, aber auch ihre eigenen Grenzen wahr- und ernstnehmen und ihre Anliegen ggf. auch im Konflikt vertreten.

*Iris Nowak*

Der Text ist die thesenhafte Darstellung eines Vortrags, den die Autorin, Wissenschaftlerin an der TU Hamburg-Harburg auf dem Fachtag »Sozialer Dialog in der Diakonie – Arbeitsbedingungen und Aushandlungsprozesse« am 6. Oktober 2011 in Leipzig gehalten hat. Der Vortrag kann unter [www.streikrecht-ist-grundrecht.de](http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de) im link Materialien heruntergeladen werden.

## Keine Bewegung

Das Kircheninfo Nr. 16 berichtete über die verbindliche Schlichtung, über die Sonderregelung Diakoniestationen in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und den Beschluss des Diakonischen Rates, dieses Ergebnis auszusetzen.

Sachstand ist jetzt:

Keine der Diakonie-Stationen hat ab 1. Juli 2011 die AVR DWBO angewendet. Es wird von Seiten der Dienstgeber massiv Druck auf die Beschäftigten und auf die Mitarbeitervertretungen ausgeübt, ihre Ansprüche nicht geltend zu machen. Auf Mitarbeiterversammlungen werden den Beschäftigten nicht nachvollziehbare Rechnungen präsentiert, die belegen sollen, dass

die einzelnen Einrichtungen alle in den nächsten zwei Jahren insolvent sein werden. Aus Angst um ihre Arbeitsplätze wehren sich viele der Beschäftigten nicht.

Zeitgleich versuchen die Dienstgeber in einer erneuten laufenden Schlichtung, die Entgelttabellen der AVR für die Beschäftigten in den Diakonie-Stationen ab Januar 2012 abzusenken. Wenn ihnen das nicht gelingt, drohen einige, das diakonische Werk zu verlassen, um noch schlechtere Tarife zahlen zu können und andere, einzelvertraglich die abgeschaffte Sonderregelung weiter anwenden zu wollen. Einige Mitarbeitervertretungen werden von ihren Dienstgebern bedrängt, auf die Beschäftigten einzuwirken,

freiwillig die Sonderregelung zu vereinbaren.

An ihre Verpflichtung, das Arbeitsrecht des »Dritten Weges« anwenden zu müssen, scheint sich kein Dienstgeber der Diakoniestationen mehr gebunden zu fühlen. Warum auch, wenn es von Seiten des Diakonischen Werkes geduldet wurde, dass ein verbindliches Schlichtungsergebnis in den Einrichtungen nicht umgesetzt wird.

Alle Beschäftigten in den Diakonie-Stationen können erkennen, dass Verhandlungen auf Augenhöhe anders aussehen und dass nur Tarifverhandlungen unter Anerkennung des Streikrechts langfristig die gewünschte Rechtssicherheit bringen.

*Kerstin Myrus*



Die Kolleginnen und Kollegen der Diakonie aus Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz auf der Demonstration in Magdeburg

Foto: Christian Jungblodt

## Die Kultur des »Dritten Weges«

»Knallharte Samariter« titelt die Süddeutsche Zeitung am 28. September 2011 in einem Artikel zum kirchlichen Arbeitsrecht. Auch der derzeitige Vorstandschef der Verbandes diakonische Dienstgeber Deutschlands, Markus Rückert, evangelischer Theologe, kommt zu Wort. Seine Meinung zum »Dritten Weg« enthält nicht nur Unrichtigkeiten und Einseitigkeiten in der Argumentation. Auch die Gesamttendenz seiner Aussagen kann so nicht unkommentiert bleiben.

Mit der Einführung von Wettbewerb im sozialen Dienstleistungssektor ist tatsächlich die alte »Leitwäh- rung«, der BAT, aufgelöst worden und durch eine Vielzahl von Tarifverträgen und arbeitsrechtlichen Vereinbarungen abgelöst worden. Dies ist nicht das automatische Ergebnis des Wettbewerbs, sondern verdankt sich dem Tatbestand, dass die sog. Sozialunternehmen im gemeinnützigen Sektor, insbesondere in der Diakonie, an passgenauen tariflichen Systemen Interesse gewinnen, die helfen, die betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens angesichts immer stärkeren Kostendrucks zu verbessern. Es ist kein Geheimnis, dass seitdem insbesondere die Personalkosten einer dauerhaften Überprüfung unterzogen werden und der soziale Dienstleistungssektor in verschiedenen Bereichen (insbesondere für Frauen in den sog. Leichtlohngruppen) als Niedriglohnsektor bezeichnet werden kann. Teilzeitarbeit und befristete Tätigkeiten nehmen im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen überproportional zu und gerade die diakonischen Einrichtungen haben sich dadurch ausgezeichnet, den »Dritten Weg« als Wettbewerbsvorteil in der Konkurrenz zu anderen Sozialunterneh-

men einzusetzen. Der Präses der evangelischen Kirche in Deutschland hat sich über die Anzahl von Ausgründungen mit schlechteren tariflichen Zahlungen bereits beklagt und viele Mitarbeitervertretungen in der Diakonie wollen den Weg der sog. Dienstgemeinschaft nicht mehr länger mitgehen.

Dass für den Theologen Rückert, der selbst an der Spitze eines großen Sozialunternehmens in der Diakonie steht, all dies kein Nachteil sondern ein Vorteil ist, ist verständlich. Aber die in dem Kommentar deutlich werdende Argumentation, das Konzept einer Dienstgemeinschaft, in dem Arbeitnehmer das Streikrecht als Kampfmittel versagt wird, als Vorbild von Interessenauseinandersetzungen und Sinnbild einer neuen Aushandlungskultur darzustellen, zeugt von der arbeitnehmerfeindlichen Ignoranz, die inzwischen immer stärker mit pseudo-theologischen und auf den Dienst am Nächsten verweisenden und dabei nichts als das eigene unternehmerische Interesse kaschierenden Argumentationen unterlegt wird.

Warum wehrt sich die Diakonie gegen einen Tarifvertrag soziale Dienste, der inzwischen von immer mehr Verbänden (auch Unternehmensvertretern) in der freien Wohlfahrtspflege gefordert wird? Warum findet sich bei Herrn Rückert kein Wort zu dem ruinösen Personalkostenwettbewerb im sozialen Dienstleistungssektor, der unternehmerisch in Konkurrenz zu privaten Anbietern gar nicht gewonnen werden kann? Weshalb wird mit keinem Wort auf die gängige Praxis von Ausgründungen, Nutzung von Leiharbeit (nicht nur zur Abdeckung von »Spitzen« der Auftragslage) und Haustarifen mit Sonderregelungen Bezug genommen? Der fast schon zynisch zu nennende Hinweis darauf, dass »viele Dienstleistungs-

branchen (...) keine Flächentarife mehr« haben, müsste doch gerade zu dazu herausfordern, diese herbeiführen zu wollen. Nichts dergleichen in der unternehmerisch-theologischen Einlassung. Der »Dritte Weg«, der Arbeitnehmern mühsam erkämpfte »zivilisatorische« Rechte vorenthält, wird als ein »Vorbild zivilisatorischer Überlegenheit« dargestellt, nur weil die Kirche das ihr einmal zugestandene Recht auf Setzung der eigenen Arbeitsbedingungen nun dazu nutzt, dieses für ihre unternehmerischen Interessen in Konkurrenz stehender Sozialunternehmen auszunutzen. Wer der Öffentlichkeit weis machen will, dass in der Diakonie »Dienstnehmer und Dienstgeber (...) auf alle Kampfszenarien« verzichten, der will wohl vorsätzlich die Information vorenthalten, dass inzwischen die Gerichte sich mit der Praxis solcher Kampfmaßnahmen in der Diakonie beschäftigen und jüngst das Hammer Landesarbeitsgericht der Gewerkschaft ver.di das Streikrecht in diakonischen Einrichtungen zugestanden hat (und im Übrigen nachlesenswerte Kommentierungen zum »zivilisatorischen« Charakter des »Dritten Wegs« ins Urteil eingeschrieben hat).

Es fragt sich, wie lange sich ein Verband wie das Diakonische Werk der EKD in der Gestaltung seiner Arbeitsbedingungen und ihrer öffentlichen Begründung noch hinter den Aussagen von Unternehmensvertretern verschanzte, die zu den tatsächlichen Problemen, die den sozialen Dienstleistungssektor gegenwärtig beherrschen, kein Wort finden.

**Prof. Dr. Norbert Wohlfahrt**  
Der Verfasser ist Kirchenbeamter und arbeitet an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz

Foto: Christian Jungblodt

## Fachtagung in Kassel am 17. und 18. November 2011

# Kirchliches Arbeitsrecht in der Krise

Der anmaßende Beschluss der EKD-Synode, das Streikrecht zu verbieten, stieß bei den Referent/innen aus der Wissenschaft und Politik auf heftige Kritik. Professor Hartmut Kreß, Sozialethiker, hätte sich nicht vorstellen können, dass die EKD einen Beschluss fasst, der sich explizit gegen das Grundrecht positioniert und einen grundgesetzlich gesicherten Rechtsanspruch negiert. Es stehe völlig außer Frage, dass das Streikrecht durch das Grundgesetz geschützt wird. Kreß: *»Wie würde wohl darauf reagiert werden, wenn andere Religionsgesellschaften, denen nach Art. 140 GG ebenfalls das Selbstverwaltungsrecht zusteht, für sich reklamierten, dass einzelne Grundrechte bei Ihnen nicht gelten würden?«*

Höhepunkt der Tagung war die Podiums-/Plenumsdiskussion mit den Bundestagsabgeordneten Beate Müller-Gemmecke (Die Grünen), Ottmar Schreiner (SPD) und Raju Sharma (Die Linke) sowie Hermann Lührs (Politik-Wissenschaftler) und

Wolfgang Teske (Vorstand Diakonie Mitteldeutschland) und den vielen engagierten Beiträgen der TeilnehmerInnen aus dem Plenum.

Der SPD-Bundestagsabgeordnete Ottmar Schreiner sagte auf der Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Kassel, die jahrelange heftige Kontroverse über die Lohnfindung in der Kirche sei zu einem *»politischen Problem geworden, vor dem sich die Parteien nicht verstecken können«*. Er kündigte an, dass die SPD-Fraktion ihre Position im kirchlichen Arbeitsrecht formulieren werde: *»Ich kann mir keinen Sozialdemokraten vorstellen, der das Streikrecht als Grundrecht aller Bürger infrage stellt.«*

Auch die Grünen-Fraktion will ihre Haltung zum Arbeitsrecht der Kirche klären. Wie die Bundestagsabgeordnete Beate Müller-Gemmecke sagte, strebt sie einen Partei- und Fraktionsbeschluss an, in dem der kirchliche Sonderweg und das Streikverbot für unzulässig erklärt werden.

Der Linken-Abgeordnete Raju Sharma kündigte für Anfang nächsten Jahres eine Anhörung im Bundestag zu dem Thema an. Das umstrittene Streikverbot in der Kirche und ihren Sozialunternehmen soll den Bundestag beschäftigen.

Schreiner appellierte an die Verantwortlichen in den Kirchen, ihre Revisionsklage beim Bundesarbeitsgericht zurückzuziehen. Statt dessen sollten sie versuchen, gemeinsam mit ver.di nach einer Vereinbarung zu suchen. Immerhin verhandelten bereits in den zwei Landeskirchen Nordelbien, Hamburg und Brandenburg Diakonie und ver.di seit Jahren erfolgreich über Löhne. Diese Modell taugte als Zwischenlösung auch auf Bundesebene, sagte Schreiner.

Selten war die kämpferische, aber auch hoffnungsvolle Stimmung unter den PlenumsteilnehmerInnen auf breiterer Basis zu spüren als bei dieser Tagung, die damit einen wichtigen Beitrag zu der Lösung der aktuellen Krise des kirchlichen Arbeitsrechts geleistet hat.

## Voller Erfolg der Solidaritätskampagne für Elvinora Stock!

**Arbeitgeberwillkür besiegt – Jetzt gilt es, unter den schwierigen Bedingungen des Kirchenrechts, als MAV mit einem Arbeitgeber zurechtzukommen, der noch viel lernen muss.**

Elvinora Stock und alle beteiligten ver.di-Kolleginnen und Kollegen, sind zutiefst erfreut und beeindruckt von der bundesweiten Solidarität mit Elvinora. Mit der Hilfe von vielen Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräten gelang es, über 400 Soli-Briefe (auf einer Wäscheleine aufgehängt) den Arbeitgebern und auch dem Kirchengericht in Karlsruhe vorzuzeigen.

### Was war geschehen?

Elvinora Stock, langjährige MAV-Vorsitzende des Diakoniekrankenhauses Mannheim, Mitglied des Gesamtausschusses der MAVen in Baden und Mitglied der neu gegründeten Tarifkommission der Diakonie Baden, sollte von ihrem Arbeitgeber ihres Amtes enthoben werden, weil sie angeblich Mitarbeiterinnen dazu gedrängt oder sogar genötigt hätte, Überlastungsanzeigen auszufüllen.

Zunächst ist es ein völlig undemokratischer Vorgang, dass ein Arbeitgeber die von den Kolleginnen und Kollegen gewählte MAV-Vorsitzende gerichtlich absetzen lassen kann. Dies ist ein Eingriff in die Rechte der ArbeitnehmerInnen, den wir nicht hinnehmen können.

Darüberhinaus war der an sie gerichtete Vorwurf in mehrfacher Hinsicht absurd. Erstens waren die Mitarbeiterinnen der neu eröffneten gefäßchirurgischen Station (eine Schwester, die gerade aus der Ausbildung kam und eine Arzthelferin ohne adäquate Krankenhauspraxis) tatsächlich überfordert. Die Hilfe der MAV war gewünscht worden, und die MAV hatte beschlossen, dass Elvinora die jungen Kolleginnen auf das Instrument der Überlastungsanzeige hinweisen sollte. Und dies zu Recht: Denn die Überlastungsanzeige ist die richtige Antwort, wenn gefährliche Pflege droht. So kann die/der Beschäftigte sich vor Haftungsansprüchen schützen. (Und der Arbeitgeber weiß zudem, was die Stunde geschlagen hat.) Und schließlich hatten die beiden gar keine Überlastungsanzeige geschrieben.

Vor Gericht (Kirchengericht des badischen EOK in Karlsruhe) zerfiel denn auch die Anklage des Arbeitgebers. Im Gegenteil blieb am Schluss das Bild einer verantwortungsvoll handelnden, energisch eingreifenden, die Mitarbeiterinnen unterstützenden MAV-Vorsitzenden Elvinora Stock.

Die kirchlichen »Dienstgeber« hatten nicht Mühe noch Aufwand gespart, Elvinora mit persönlichen Angriffen und scheinbar seelsorgeischen Ratschlägen zu zermürben.

Elvinora hat mit ihrem kämpferischen Geist und ihrer klaren, sachorientierten Art die von Mitte April bis zum 3. September dauernde Auseinandersetzung mit power durchgestanden. Und sie sagt, was sie getragen hat: die Solidarität ihrer ver.di-Kolleginnen und Kollegen, im Betrieb und bundesweit! Das ist Gewerkschaft.

*Mia Lindemann,  
Gewerkschaftssekretärin  
ver.di Rhein-Neckar,  
Fachbereich 3*

[http://rhein-neckar.verdi.de/die\\_fachbereiche/fb3/diakonie/elvinora-stock](http://rhein-neckar.verdi.de/die_fachbereiche/fb3/diakonie/elvinora-stock)

### Das Allerletzte zum Jahreswechsel:

## Der VdDD diffamiert das Streikrecht und will es generell im Sozialbereich abschaffen

*»Ich halte den »Dritten Weg« nicht nur für unsere Kirchen, sondern für weite Teile der Sozialwirtschaft, des zweitgrößten Bereiches unserer Gesamtwirtschaft für wegweisend, weil er als Diskurs vernünftiger Menschen methodisch dem pfeifenden und kreischendem Straßenkampf um Lohnerhöhungen überlegen ist.«*

Markus Rückert, Vorstandsmitglied des VdDD  
(Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland) im aktuellen Magazin (2/2011)

## Überwältigender Mehrheit für ein einheitliches Arbeitsrecht

Mehr als 450 MitarbeiterInnen der drei norddeutschen Landeskirchen Nordelbien, Mecklenburg und Pommern nutzten den MitarbeiterInnenstag in der schönen St. Georgen Kirche in Wismar zur Information über den derzeitigen Stand des Fusionsprozesses zur künftigen Nordkirche.

Nach einer Andacht mit dem Landesbischof der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (ELLM), Dr. Andreas von Maltzahn, und einem Infoblock zur Nordkirchenverfassung, dem Einführungs-gesetz und den MitarbeiterInnenrechten folgte die Vertiefung der Themen in Berufsgruppen.

Dabei stimmten die TeilnehmerInnen mit überwältigender Mehrheit für ein einheitliches Arbeitsrecht in der Nordkirche auf der Grundlage von Tarifverträgen. Ein gespaltenes Arbeitsrecht in der Nordkirche (Trennungsmodell) wird als Widerspruch zur gemeinsamen Nordkirche erlebt.

Der Verband Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger VKDA ist bestrebt, die Beschäftigten der beiden Landeskirchen (Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche) mit Gründung der Nordkirche in den KAT überzuleiten. Daher wurde es besonders spannend, als Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon mit dem Akademiedirektor und Pastor K.D. Kaiser über das Für und Wider von Tarifverträgen bei der Kirche diskutierten. Vor dem Hintergrund des bundesweit beachteten Urteils des LAG Hamm, das im Januar des Jahres Streiks bei kirchlichen Einrichtungen zugelassen hat, muten der Grundlagentarifvertrag der Nordelbischen Kirche ebenso wie die beiden sogenannten Tarifverträge KAT (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen-tarifvertrag) und KTD (Kirchlicher Tarif-

vertrag Diakonie) einmal mehr wie ein verkappter »Dritter Weg« an.

ver.di war mit einem großen weißen Würfel auf der Veranstaltung vertreten. Die Idee war, auf diesem Weg den Beschäftigten ihre Wünsche und Forderungen an gewerkschaftliche Arbeit zu entlocken und auf den Seitenwänden des Würfels zu verewigen. Leider waren nur die wenigsten Beschäftigten nach längeren Überredungskünsten dazu bereit, so dass ver.di nicht wesentlich schlauer ist

als vor der Abfrage. Meine ganz persönliche Interpretation ist, dass der Zusammenhang zwischen Mitbestimmungsrechten der MAV und der Aufgabe einer Gewerkschaft, nämlich Tarifverträge abzuschließen, anscheinend nicht klar ist.

Vielleicht glaubt man immer noch Tarifverträge fallen vom Himmel?

*Sabine Daß,  
ver.di Landesbezirk Nord,  
FB 3, u.a. zuständig  
für Kirchen*



Noch sitzen alle still – wie lange noch?

Foto: ver.di Nord

## Arbeitsbedingungen und Aushandlungsprozesse

Am Donnerstag, dem 6. Oktober 2011, fand unser erster Fachtag für diakonische Mitarbeitervertretungen statt. Er wurde vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland gemeinsam mit Petra Petzold, ver.di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, organisiert und durchgeführt.

Im Seminargebäude der Universität Leipzig fanden sich ab 9.30 Uhr ca. 120 Teilnehmende ein. Am Vormittag hörten wir je zwei Vorträge mit anschließender Diskussion zu den beiden Schwerpunktthemen:

1. Arbeiten in der Diakonie: eine Lust – eine Last?
2. Aushandlungsprozesse und Interessenvertretung der Sozialpartner: Einflussgefälle oder Augenhöhe?

Stark beeindruckt hat uns der persönliche Bericht von Frau Ursula Hartwig-Blume, die bis vor kurzer Zeit selbst diakonische Mitarbeiterin war. Sie erzählte ergreifend und sehr authentisch, wie für sie die Arbeit in der Diakonie erst eine Lust war und dann zur Last wurde. Was sie erfahren musste im Umgang mit ihr und ihrer MAV-Arbeit, hat sie krank gemacht.

Empirische Erhebungen über die Arbeit in der Altenpflege stellte uns Frau Iris Novak dar. Mitarbeiterinnen in der Altenpflege vernachlässigen ihre Selbstsorge zu stark. Viel zu viele von ihnen fühlen sich für die zu pflegenden Menschen verantwortlich (Helfersyndrom), der steigende Effizienzdruck wird individuell z.B. durch Überstunden ausgeglichen. Das Wertschätzungserleben ist prekär.

Bei dem zweiten Schwerpunktthema standen sich Dr. Hermann Lührs und Dr. Wolfgang Teske ge-



### 4. November 2011 Magdeburger Domplatz: Kann Gewerkschaft Sünde sein?

Foto: Christian Jungblodt

genüber. Ihre Ansichten und Vorträge über den »Dritten Weg« waren entsprechend konträr.

Dr. Hermann Lührs konnte uns überzeugend und auf einfache Weise in einleuchtenden Worten, unterstützt von skizzenhaften Zeichnungen, aufzeigen, dass das System des »Dritten Weges« nicht mehr funktionieren kann.

Bei zwei wohlschmeckenden Suppen in der Mittagspause war genügend Zeit für »Pausengespräche«, Wiedersehen und Kennenlernen. Nach dem Mittag arbeiteten wir in fünf unterschiedlichen Arbeitsgruppen. Nach kurzen Eingangstatements konnten wir nun selber mitreden, Für und Wider abwägen, auch jammern, Vorschläge unterbreiten oder dagegen sein. Alles war möglich. Wir konnten uns unsere Idealvorstellungen ausmalen, benennen, welche Probleme denen entgegenstehen, um dann zu überlegen, wie wir diese Probleme gemeinsam lösen können.

Großes Interesse fand die Arbeitsgruppe: »Wasser und Wein? – Glaubwürdigkeitsfragen«. Teilweise konträr ging es zu in der Arbeits-

gruppe: »Hilfe, die Gewerkschaft! – Gegenseitige Erwartungen und Konflikte«. Die Arbeitsgruppenergebnisse wurden von GAMAV-Mitgliedern anschaulich und lebendig im Plenum vorgestellt.

In der abschließenden Podiumsdiskussion stellten uns vier Personen in kurzen Sätzen schlaglichtartig ihre Positionen dar, die noch einmal eine lebendige Diskussion entfachten. Berno Schuckart-Witsch, ver.di-Bundesverwaltung, sagte: »Wir brauchen Demokratie in der Diakonie« und forderte Dr. Teske vom Diakonischen Werk auf, die AVR in einen Flächentarifvertrag »Soziales« umzuwandeln.

In allen Diskussionsrunden und den meisten Arbeitsgruppen wurde deutlich, dass wir etwas tun müssen für unsere Arbeitsbedingungen, dass der »Dritte Weg« am Ende ist, nicht mehr funktioniert und dass auch wir in der Diakonie verbindliche Tarifverträge brauchen.

Dank der guten Moderation des Tages konnten wir pünktlich und bereichert nach Hause in unseren Arbeitsalltag fahren.

**Annegret Köhlmann**

# Caritas und Tariftreue

»Auf dem Papier« sieht es ja recht gut aus: Soweit die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR Caritas) nicht noch die überkommenen BAT-Regelungen haben, wurden (mit Ausnahme der Regional-Kommission Ost) im Laufe der letzten Monate die arbeitsvertraglichen Regelungen des TVöD für Ärzte, Pflegepersonal und den Sozial- und Erziehungsdienst weitestgehend übernommen. »Auf dem Papier« liegt die Caritas damit im Großen und Ganzen im Tarifniveau des öffentlichen Dienstes – aber ist das tatsächlich so?

Während Verfechter des »Dritten Weges« nicht müde werden, einen kirchenrechtlichen »Zwang zur Tariftreue« und die »damit erreichbare Tarifdichte« zu betonen, sieht die Praxis anders aus. Schon in Berlin glaubt kein katholisches Krankenhaus ohne eigene Servicegesellschaft und Leiharbeitsfirmen auskommen zu können. Und der Caritas-Verband Berlin geht mit seiner Servicegesellschaft hier auch noch voraus. Es gibt ein kirchliches Krankenhaus, bei dem lediglich noch einige Ärzte zur »Stammebelegschaft« gehören. Insbesondere die unmittelbar dem Papst unterstellten, international tätigen Ordensgemeinschaften zeichnen sich durch Lohndumping aus.

Beispiele für eine Prämierung zur »sauren Zitrone« sind genug zu finden.

### Deutscher Orden I – Katharinenstift Freiburg

Der Deutsche Orden (DO, OT) ist ein dem Papst unmittelbar unterstehender Orden »päpstlichen Rechts« mit einem eigenen Ordensbischof mit Sitz in Wien. Im Dezember 1998 wurde durch ein Ordensdekret die

Anwendung der Grundordnung (GrO) für die Einrichtungen des Ordens in Deutschland verbindlich erklärt. Darüber hinaus hat der Orden aktuell neben seiner Mitgliedschaft in verschiedenen diözesanen Caritasverbänden auch die Aufnahme in den Deutschen Caritasverband beantragt. Damit verpflichtet sich der DO selbst, in seinen Einrichtungen das von den Bischöfen in Kraft gesetzte Arbeitsrecht – unter anderem also auch die AVR der Caritas – uneingeschränkt anzuwenden.

Zum Orden gehört auch das im Bistum Freising gelegene Katharinenstift. Ab dem 1. Februar 2010 wurden dort – ohne Zustimmung der MAV zur Eingruppierung – eine Pflegehilfskraft mit einer Stundenvergütung von 9,00 Euro brutto und eine Altenpflegerin mit einer Stundenvergütung von 10,00 Euro brutto beschäftigt.

Nach Anrufung des kirchlichen Arbeitsgerichts Freiburg (Aktenzeichen 2/2010 und M3/2010) durch die MAV wurde der Orden rechtskräftig verpflichtet, die Beschäftigten ordnungsgemäß entsprechend den AVR-Eingruppierungsregelungen zu entlohnen. Dies wurde – und wird – vom Orden ignoriert.

Trotz weiterer Hinweise des kirchlichen Arbeitsgerichts kam der Orden seiner Verpflichtung nicht nach. Das kirchliche Arbeitsgericht Freiburg erließ daher gemäß § 53 Abs. 3 KAGO eine (eher symbolische) Bußgeldzahlung in Höhe von 2.500 Euro (Aktenzeichen 8/2011).

Der Orden hat diese Zahlung weder bis zum Ablauf der Zahlungsfrist noch in der Folgezeit bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe geleistet. Er demonstriert damit die Tarifdichte und Tarifanwendungsbreite des kirchlichen Arbeitsrechts und die Garantiefunktion des innerkirchlichen Rechtsweges in einprägsamer Art und Weise.

### Deutscher Orden II – St. Elisabeth Alten- und Pflegeheim in Nürnberg

Laienmitglieder (»Familiare«) des Deutschen Ordens bilden den Trägerverein für das Haus, auf dessen Stationen polnische Nonnen ihren Dienst verrichten. Werbewirksam wird mit dem katholischen Profil des Heimes kokettiert.

Tatsächlich sind hier Leiharbeitskräfte tätig. Die Reinigungsarbeiten werden von einem Privatkonzern (Firmengruppe Götz, fast 20.000 Beschäftigte) erbracht, der dem »Deutschherrenmeister« des Deutschen Ordens, Dr. Karlheinz Götz, gehört. Götz ist gut vernetzt – er sitzt im Stiftungsrat der Regensburger Domschatzen und unterstützt mit einer Stiftung die Universität Regensburg – genau die Institutionen, die etwa mit dem Papstbruder Ratzinger oder dem Papstfreund und Intimus Prof. Dr. Richardi selbst in Rom nicht unbekannt sind.

Aber schon 2006 forderte Götz »seine Mitarbeiter« im Nürnberger Deutschordenshaus auf, schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Die Arbeitsplätze werden vermehrt durch LeiharbeiterInnen besetzt – und die Belegschaft soll in eine Service-GmbH und eine Pflege GmbH aufgeteilt werden; angeblich wegen schlechter wirtschaftlicher Lage. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten erheblich schlechtere Arbeitsbedingungen als bisherige Arbeitnehmer. Die sich dagegen wehrenden Mitarbeitervertreter wurden als »Parasiten« beschimpft. Und weil Computer und Büro der Mitarbeitervertretung fehlten, sowie ein Schlüssel für den Arbeitsschrank der MAV »verloren gegangen« war, musste der MAV-Vorsitzende seine Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Auf Antrag der MAV wurde der Arbeitgeber vom kirchlichen Arbeitsgericht verpflichtet, die wirtschaftliche Lage offen zu legen

(Az. 27 MV 06 vom 11.05.2007). Auch in weiteren Verfahren wurde die Position der MAV vom kirchlichen Arbeitsgericht Bayern bestätigt (Az. 7 MV 07 vom 17.09.2008).

Um den unliebsamen Entscheidungen der kirchlichen Arbeitsgerichte zu entgehen, bestreitet der Arbeitgeber letztendlich, überhaupt eine kirchliche Einrichtung zu sein – und bekommt im November 2009 vor dem kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn auch Recht (Az. M 04/09). Vorsitzender bei der Entscheidung ist – wen wundert es? – ein Prof. Dr. Richardi, seinerseits emeritierter Professor eben jener Universität Regensburg, die vom Deutschherrenmeister Götz tatkräftig unterstützt wurde.

#### **Allgäu-Stift-Gruppe Kempten**

Die Gruppe um das Allgäu-Stift Kempten bildet ein weiteres Beispiel des wild wuchernden Caritas-(Un-)Krautgartens.

Unter der Beteiligung der Schwesterngemeinschaft vom Orden »Anbeterinnen des Blutes Christi« – einer Ordensgemeinschaft päpstlichen Rechts; das Mutterhaus des Ordens befindet sich in Schaan (Lichtenstein) – hat der Geschäfts-

führer aller Unternehmen der »Allgäu-Stift-Gruppe«, Dr. Philipp Prestel, einen regional marktbeherrschenden, kaum überschaubaren Konzern für »Gesundheit, Pflege und Familie« aufgebaut, der insbesondere Senioren- und Pflegeheime sowie ambulante Betreuungsdienste anbietet.

Beim staatlichen Arbeitsgericht in Kempten erklärt Prestel vollmundig die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche, um die von ver.di Gewerkschaftssekretärin Aumüller eingeklagte Bildung eines Betriebsrates zu vermeiden.

Aber weder die vom zuständigen Augsburger Bischof in Kraft gesetzte MAVO noch die AVR-Caritas werden zur Anwendung kommen. Dr. Prestel hat vielmehr für seinen Konzern eine »MAVO-light« geschaffen, die für die Mitarbeitervertretung weniger Rechte als die vom Augsburger Bischof in Kraft gesetzte Regelung enthält.

Anstelle der AVR der Caritas wird eine eigene »Allgäustift-AVR« angewendet. Die Beschäftigten haben seit 2005 die 40-Std.-Woche, seit 2004 keine Lohnerhöhung, der AZV-Tag wurde gestrichen, seit Januar 2005 gibt es keine Urlaubs-

zeitzulage, kein Urlaubsgeld, bei Krankheit von mehr als 16 Tagen im Jahr werden zwei Urlaubstage gestrichen, statt einer Leistungsprämie werden Benzingutscheine für Geschäftsführer verteilt.

Dr. Prestel verbreitete 2008 in einem Artikel der Abendzeitung (AZ): »Als Pflegeexperte gefragt: »Es gebe ein Überangebot von 90 bis 100 Pflegeplätzen in Kempten und gleich viele unbesetzte im Oberallgäu. Das reiche für die nächsten 15 bis 20 Jahre.« Während die Pflegekräfte fehlen, sind MAV-Mitglieder »froh, dass keine Arbeitsplätze abgebaut wurden«. Die MitarbeiterInnen haben Angst um Ihre Arbeitsplätze und schweigen.

Und was macht Prestel zwei Jahre später? Das Allgäu-Stift baut ein Pflegeheim in Betzigau (AZ vom 08.07.2010) und finanziert ein Pflegeheim in Buchenberg (AZ 19.11.2010 – Artikel: »Beifall fürs Adler-Konzept«).

Schön, wenn man auf Kosten der Beschäftigten seinen Konzern aufbauen und für diesen Immobilien erwerben kann – aber ob das ethisch vertretbar ist?

*Karlheinz Götz*

## **Erzbischof von Hamburg setzt verhängnisvolle Entwicklung fort**

### **Hamburger Irrwege**

Zum Erzbistum Hamburg gehört nicht nur die bekannte Hansestadt – auch weite Teile Schleswig-Holsteins und Mecklenburgs werden vom Diözesangebiet umfasst.

Im Sommer 2010 hatte Erzbischof Werner Thissen eine Regelung in Kraft gesetzt, mit der MAVen und Dienstgeber der Caritas ermächtigt wurden, durch Dienstvereinbarungen auf betrieblicher Ebene rückwirkend (!) für das Jahr

2009 und für das Jahr 2010 das nach AVR Caritas zustehende Weihnachtsgeld zu reduzieren oder ganz zu streichen (Amtsblatt Nr. 9 vom 17.09.2010, Quelle: <http://www.schiering.org/aktuell/2010/100917-kabl-hamburg-20109.pdf>). Die dagegen erhobene Klage vor dem Arbeitsgericht Kiel brachte Erfolg – auch einem Erzbischof ist es nicht möglich, in dieser Form einseitig die arbeitsvertraglich vereinbarte AVR

Caritas zu Lasten der Betroffenen abzuändern.

Bedauerlicherweise scheinen die Personalverantwortlichen in Hamburg diese Zeichen nicht erkannt zu haben – anstatt die bereits als rechtswidrig erkannte Regelung aufzuheben wurde diese nun entfristet, also für unbestimmte Zeit in Kraft gesetzt.

*Erich Sczepanski*



4. November 2011: Demonstration auf dem Magdeburger Domplatz

Foto: Christian Jungblodt