



Nr. 2 · Sommer 2004



Demonstration von bayerischen Kirchenbeschäftigten Foto: Feulner

## Diakonie-Welten

Agaplesion AG – die Anatomie eines Konzerns

### Aus dem Inhalt:

Nachlese zum Europäischen Aktionstag am 3. April 2004:

Drei Reden von Kirchenvertretern

### Aus der Diakonie

Zwischen Dienstgemeinschaft, Nächstenliebe und Aktiengesellschaft  
Sonntagsreden und Realität im DWBB  
Einrichtungsschach

### Aus dem katholischen Bereich

Kritik an Sparplänen des Bistums Aachen

Bausteine für eine christliche Krisenbewältigung im Bistum

### Aus den Regionen

NRW: Einstieg in Billigtarife

Landeskirche Hannover:

40-Stunden-Woche?

Kirchenkampagne in NRW

ver.di-Demonstration in Bayern



Fachgruppe  
Kirchen, Diakonie und Caritas

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## Vorweg

Auf unsere erste reguläre Nummer des ver.di-Kircheninfos haben wir aus dem gesamten Bundesgebiet viele positive Reaktionen von Leserinnen und Lesern bekommen. Dies freut uns sehr und spornt zu weiteren Ausgaben an. Was uns ganz



Ulrich Peter

Foto: Klausing

besonders freut, ist die weitere Zunahme von Bestellungen aus ver.di-Landesbezirken und Bezirken und von vielen Mitarbeitervertretungen. Jedes bestellte Kircheninfo sichert die Herausgabe weiterer Ausgaben. Also: Nichts wie ran und an die Redaktionsadresse und/oder die zuständige ver.di-Gliederung wenden. Was auch ganz toll wäre:

Schreibt uns über Ereignisse, Aktionen, Lernprozesse, Erfolge und Niederlagen in eurer Region. Schickt uns eure Texte, Fotos, Flugblätter und Infos. Vieles passiert im Kirchenbereich, was sich mitzuteilen lohnt und woraus in anderen Regionen gelernt werden kann. Wir müssen nicht tagtäglich und überall das Rad neu erfinden.

Diese Ausgabe hat neben den Berichten aus den Regionen zwei Schwerpunkte. Zum einen dokumentieren wir die bemerkenswerten Reden, die Vertreterinnen und Vertreter der Kirchen bei den Kundgebungen gegen Sozialabbau am 3. April gehalten haben. Sie wurden in den Medien genauso verschwiegen wie praktisch die Kundgebungen der 500.000 insgesamt. An allen drei Kundgebungen in Köln, Stuttgart und Berlin haben viele Beschäftigte der Kirchen und

ihrer Sozialträger teilgenommen. In vielen Regionen haben die MAVen zur Teilnahme aufgerufen. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung. Wer, wie die selbsternannten »Kirchengewerkschaften«, ganz egal ob sie unter VKM firmieren oder nicht, so tut, als ginge ihn die kontinuierliche Schlechterfinanzierung der Sozial- und Wohlfahrtsbereiche nichts an, kann den weitergehenden Angriffen der kirchlichen Arbeitgeber auf den Lebensstandard der Beschäftigten außer gut gemeinten Erklärungen nichts entgegenzusetzen. Alle wissen, dass weniger Geld da ist. Wir sind nicht bereit, dies kampfflos hinzunehmen, als wäre der Sozialabbau Teil des Schicksals. Wir als »Kirchengewerkschaft des DGB« machen den gesellschaftlichen Skandal, dass zwar Millionen Steuern zahlen, aber die Millionäre praktisch nicht mehr, zum Thema. »Aufstehn – damit es endlich besser wird!« 500.000 haben es getan. Viel mehr werden es tun müssen, damit es klappt. In den nächsten Monaten wird ver.di bundesweit weiter gegen den Sozialabbau mobilisieren: Wir werden im Kirchenbereich unseren Beitrag hierzu leisten.

Der zweite Schwerpunkt beschäftigt sich mit Agaplesion, der ersten gemeinnützigen Aktiengesellschaft im Wohlfahrtsbereich. Die Zusammenstellung und das Zustandekommen der Berichte über die Agaplesion-AG sind Ergebnis der bezirks- und landesbezirksübergreifenden Kooperation von ver.di innerhalb des Fachbereiches 3 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) und zeigt die Richtung auf, in der sich auch die diakonischen MitarbeiterInnen mit ihren Arbeitgebern auseinandersetzen müssen. Dieses Beispiel macht außerdem deutlich, dass bei dem beschränkten Horizont eines nur auf den Sektor Kirche/Diakonie orientierten Berufsverbandes kirchlicher Beschäftigter Entwicklungen kaum wahrgenommen werden bzw. erst dann, wenn schon alles gelaufen ist. Dagegen zeigt sich

wie wichtig eine Arbeitgeber übergreifende Struktur einer Gewerkschaft wie die von ver.di ist. Übrigens: Dies merken auch immer mehr Beschäftigte. Die Fachgruppe Kirchen, Caritas, Diakonie gehört in ver.di zu den Bereichen mit dem stärksten Mitgliederzuwachs.

Da auch diesmal viele Kolleginnen und Kollegen erstmalig das Kircheninfo bekommen, noch eine kurze Vorstellung, wer das Kircheninfo »macht«. Die Arbeitsredaktion, die von weiteren Kolleginnen und Kollegen aus dem gesamten Bundesgebiet unterstützt wird, bilden Renate Richter, bis vor einigen Jahren Vorsitzende des Gesamtausschusses (= AGMAV) der bremischen Diakonie und jetzt bei ver.di in der Bundesverwaltung für die Kirchen zuständig; Dr. Herbert Deppisch (MAV-Vorsitzender im Diakonischen Werk Würzburg) sowie Ulrich Peter, Verfasste Berlin-Brandenburgische Kirche.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen

*für die Redaktion  
Ulrich Peter*

### Impressum:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
Potsdamer Platz 10  
10785 Berlin  
Ressort 9, Fachbereich 3  
V.i.S.d.P.: Renate Richter  
Bearbeitung:  
Renate Richter, Dr. Ulrich Peter

Briefe an die Redaktion:  
Renate Richter, ver.di Bundesverwaltung, Ressort 9  
Potsdamer Platz 10  
10785 Berlin  
e-mail: rena.te.richter@verdi.de  
Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 15. 10. 2004

Layout: Andreas Hesse  
Druck: Druckerei Bunter Hund

W-2017-10-1003

## Aufstehn, damit es endlich besser wird

### Liebe Freundinnen und Freunde, Berlinerinnen und Berliner

Es ist wirklich besser aufzustehen und sich öffentlich einzumischen, als liegen zu bleiben und die Zeit zu verschlafen.

Wer aufsteht, übt Solidarität. Wer protestiert, gibt sich nicht zu friedeln. Wer zusammen mit anderen auf die Straße geht, will verändern und Gerechtigkeit herstellen. Da haben doch viele von uns – auch durch die jüngste Vergangenheit – gute Erfahrungen. Gerade in der großen Gemeinschaft aller wachen Menschen, haben wir schon manche Zeiten verändert. Und als Kirche und Christen mischen wir kräftig mit. »Tu deinen Mund auf für die Schwachen« – heißt es in unserer Bibel und das tun wir heute und hier und kräftig.

Denn in dieser unserer Stadt Berlin sind heute 306.000 Menschen arbeitslos gemeldet. Aber sie alle haben doch auch ein Recht auf Arbeit. Wer hat das Recht und nimmt sich das Recht, anderen ihr Recht abzuspochen? Welches politische Konzept rechtfertigt eine so großflächige Demontage der Menschenwürde? Unser Leben definiert sich doch immer auch durch das, was wir tun. Und Arbeit ist eine Tat. Arbeitslosigkeit eine Untat. Die Chance, aus der Arbeitslosigkeit heraus einen Arbeitsplatz zu finden, ist für die Allermeisten gering. Aber statt dass wir diesen Skandal jeden Tag öffentlich beklagen und dauerhaft nach alternativen politischen Konzepten suchen, etwa Arbeit und Geld in unserer Gesellschaft besser zu verteilen, heißt Reform und Agenda 2010 heute: mach dich erst einmal an die heran, die ohnehin schon benachteiligt sind. Rede ihnen ein, dass sie dankbar zu sein haben, dass sie auch selber schuld sind und schick

sie nach gewisser Zeit in die Sozialhilfe. So leben schon heute 15,6 Prozent aller Einwohner in Berlin in Armut. Und es steht zu befürchten, dass in wenigen Jahren ein Viertel aller Berliner auf Sozialhilfeniveau leben wird. Ist das das Leben, nach dem wir uns sehnen, ist das der soziale Friede, den wir in unserer so großen Stadt dringend benötigen? Berlin – ein Armenhaus? Ein einziger Sozialpalast?

begrenzter als jene glauben, die heute vom Abbau der Arbeitskosten reden. Große Barvermögen müssen herangezogen werden, denn Eigentum verpflichtet – so haben wir es alle mal gelernt. Es ist doch überhaupt nicht einzusehen und niemandem ernsthaft klar zu machen, warum z.B. Börsengewinne steuerfrei sind, während Menschen mit geringen Einkünften mit hohen Abgaben belastet sind.



Europäischer  
Aktionstag  
3. April 2004  
in Berlin

Foto: Gester

Es ist deshalb überhaupt nicht zu akzeptieren, dass die ohne Zweifel notwendigen Reformen, eine Gruppe von Menschen unter uns besonders benachteiligt, die ohnehin schon benachteiligt genug sind. Es ist überhaupt nicht zu akzeptieren, dass Menschen, die nach langer Berufstätigkeit ihre Arbeit verlieren, auch noch in soziale Abhängigkeiten fallen. Arbeitslosigkeit ist demütigend. Deshalb protestieren wir um Gottes und der Menschen willen. Wenn die Beiträge zur Krankenversicherung gesenkt werden und zugleich mehr Eigenvorsorge verlangt wird, müssen das doch die Arbeitnehmer auch leisten können. Alles andere ist am Leben und der Wirklichkeit vorbei. Der Spielraum ist doch viel

Es ist doch überhaupt nicht einzusehen, dass hier in Berlin für die Verkehrsmittel Sozialtickets gestrichen werden und so die Isolation für die sozial Schwachen vergrößert wird. Denn wer macht sich schon auf den Weg, wenn die Verkehrsmittel unbezahlbar sind. Aber dann – notgedrungen zu Hause geblieben – lesen sie in der Zeitung, dass die drei Vorstandsmitglieder und die acht Direktoren eben dieser Verkehrsbetriebe ein für viele unvorstellbares Einkommen haben. Und über allem steht »Gutes Geld für Gute Arbeit«.

Liebe Berlinerinnen und Berliner: da sollen wir nicht aufstehen, aufschreien, protestieren, auf Missstände hinweisen?

Wir müssen protestieren, wir müssen unsere Stimme erheben. Jeder von uns hat nur ein Leben und in diesem Leben hat er Rechte und Pflichten, wie jeder andere auch. Die Politik drückt sich vor dem Problem, dass die Arbeit falsch verteilt ist. Immer mehr Menschen arbeiten zu viel und

gleichzeitig werden immer mehr Menschen gegen ihren Willen auf Nullarbeit gesetzt. Das kann und darf nicht sein.

**Deshalb: Gerechtigkeit und Solidarität!**

**Deshalb: Den Skandal der Demütigung beim Namen nennen!**

**Deshalb: Auf die Strasse gehen, damit die Luft rein wird!**  
**Deshalb: Aufstehen, damit es endlich besser wird!**

Ich danke Ihnen.

*Kundgebungsrede von  
Martin-Michael Passauer,  
Generalsuperintendent  
(Regionalbischof) von Berlin*

## Rede zum Europäischen Aktionstag in Köln

### Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit

Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Das ist der Titel des Wortes beider großer Kirchen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland von 1997.

Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Das Papier wurde gelobt, in höchsten Tönen gelobt, ja tot gelobt – oder wie es mir ein hochrangiger Politiker sagte: Es wurde »in Watte gepackt, denn es war ja gefährlich«. Die Frage ist: Gefährden Forderungen nach Gerechtigkeit und Solidarität die Zukunft in Europa oder gibt es – genau andersherum – keine gute Zukunft ohne Solidarität und Gerechtigkeit? Die Tonart der öffentlichen Diskussion dieses Themas hat sich seit 1997 deutlich gewandelt. So bemerkte eine größere Zeitung dieser Tage, wer immer noch von Gerechtigkeit rede, verbreite nur noch schlechte Laune. Da fragt

man sich unwillkürlich: schlechte Laune bei wem?

Gerechtigkeit ist eines der Hauptworte der Bibel. Sie streicht immer wieder heraus, dass politische Macht ihre Legitimität nicht aus militärischer oder wirtschaftlicher Stärke gewinnt, sondern aus dem Maß an verwirklichter Gerechtigkeit. Gerechtigkeit und Friede können aus Sicht der Bibel nicht voneinander lassen. Sie küssen sich und können nicht ohne einander sein.

Sozialer Friede lebt von begründetem Vertrauen und verlässlichen Beziehungen. Grundlage sozialen Friedens ist die Überzeugung, dass ein Leben in Gerechtigkeit ohne Armut und Not möglich ist und auch wirklich angestrebt wird.

Für viele Menschen aber sind die Entscheidungsprozesse in Gesellschaft und Staat undurchschau-

bar geworden. Sie erleben nicht mehr, dass sie die entscheidenden Vorgänge in Politik und Wirtschaft real mitgestalten können. Die beschleunigten gesellschaftlichen Veränderungsprozesse erzeugen ein hohes Maß an Unsicherheit. Unsicherheit aber gefährdet eklatant den sozialen Frieden. Vertrauen ist ein Kapital, das nur mühsam aufgebaut, aber sehr schnell verspielt werden kann. Vertrauen ist auch ein Wirtschaftsfaktor. Ohne Verlässlichkeit und Vertrauen verliert jede Ökonomie ihre Grundlage. So ist die zunehmende Verlegung von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer – oft bei schwarzen Zahlen hierzulande – schon bald eine Milchmädchenrechnung. Die Menschen werden unsicher und haben Angst vor der Zukunft. Sie investieren nicht mehr, üben Kaufzurückhaltung und wagen es nicht, Kinder in die Welt zu setzen, zumal dann nicht, wenn Kinder ein Armutsrisiko sind.

Das Gemeinsame Wort der Kirchen sagt: Nicht der Sozialstaat ist zu teuer, sondern die hohe Arbeitslosigkeit. Der Sozialstaat und die sozialstaatlichen Leistungen sind nicht die Ursache für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit (77). Der katholische Sozialethiker Friedhelm Hengsbach drückte das so aus: »Wir leben nicht über unseren Verhältnissen; wir leben unter unseren Verhältnissen, weil mit der Massenarbeitslosigkeit ein riesiges Humankapital brachliegt.« Er führte aus: »Seit 20 Jahren hören wir, dass



Europäischer  
Aktionstag  
3. April 2004  
in Berlin

Foto: Gester

die Löhne und Lohnnebenkosten zu hoch sind und die Menschen arbeitsunwillig. Aber wer sagt das eigentlich? Während man für die ohnehin schon sehr gut Verdienenden Anreize nach oben vorschlägt, also noch mehr Geld bietet, um die Produktivität ihrer Arbeit zu erhöhen, sollen Sozialhilfeempfänger und Arbeitslose durch weniger Geld motiviert werden, Arbeit zu finden. Das ist doch paradox.«

In diesem Klima der Verunsicherung soll nun der Einzelne sein Geschick selber in die Hand nehmen. Eigenverantwortung heißt die Devise. Angesichts der Alterung seiner Bevölkerung und steigender Massenarbeitslosigkeit zieht der Staat sich auf seine vermeintlichen Kernaufgaben zurück. In religiös anmutender Sprache titelte das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Wir glauben an das Ich. Die Bürgerinnen und Bürger sollen zu Selbstversorgern werden und mit wachsender Selbstverwendungsfreude ihre Geschicke selbst in die Hand nehmen. Aber was passiert, wenn jemand dazu nicht in der Lage ist? Das Wortungetüm von der Teilhabe-Chance (Olaf Scholz) zeigt die Richtung an: In Zukunft geht es um Teilhabechancen und nicht mehr um die Teilhabe aller am gesellschaftlichen Prozess. Teilhabe-Chance tritt an die Stelle von Teilhabe-Gerechtigkeit. Wer aber kümmert sich dann um die, die ihre Teilhabe-Chance nicht genutzt haben, vielleicht auch nicht dazu fähig waren. Die also dann nicht teilhaben können an der wichtigsten Teilhabe-Möglichkeit unserer Gesellschaft, der Erwerbsarbeit; die dann auch nicht mehr teilhaben können an Bildung und immer weniger teilhaben können an öffentlichen Gütern wie Gesundheit, Mobilität, Sicherheit usw.. Was daraus folgt, wird vielen Politikern nicht behagen: Wir wissen längst, dass Menschen

ohne umfängliche Teilhabe an der Gesellschaft sich ihr Ventil schaffen, und dann müssen wahlweise Polizisten, Gerichtsvollzieher, Vollzugsbeamte bezahlt werden oder



1. Mai 2004  
in Nürnberg

Foto: Feulner

Psychiater, Lebens-, Suchtberater und Therapeuten. So gibt Kalifornien mehr für den Bau von Gefängnissen aus als für den Bau von Schulen.

Ich will deutlich herausstellen: Die Eigenverantwortung ist ein wichtiger Grundsatz. Das in unserem Sozialgefüge wichtige Prinzip der Subsidiarität zielt auf die Verantwortlichkeit der Einzelnen und der kleinen Gemeinschaften. Zugleich aber gilt: Wer zu einer selbstverantworteten Lebensführung aufgefordert wird, der muss zuvor dazu befähigt worden sein. Darum insistiert das Gemeinsame Wort der Kirchen auf den Zusammenhang von Subsidiarität und Solidarität, damit der Gedanke der Eigenverantwortung nicht umschlägt in den Horror der Überforderung und Vereinzelung. An dieser Schwelle der Entsolidarisierung der Gesellschaft stehen wir gegenwärtig. Hier lauert eine große Gefahr für unser Gemeinwesen.

Das Wort der Kirchen sagt dazu: Die Bevölkerung ist bereit, notwendige Einsparungen mitzutragen, wenn sie sieht und davon ausgehen kann, dass die Lasten

und Leistungen gerecht verteilt sind, dabei die Gesamtheit der Solidargemeinschaft erfasst wird und soziale Gerechtigkeit und Solidarität nicht nur bei den Ausgaben

und Leistungen, sondern bereits bei der Aufbringung der Mittel gewahrt bleiben. Solidarität bedeutet: Aufbringung der Solidarbeiträge je nach Vermögen sowie Erhalt von Leistungen je nach Bedarf. Solidarität bedeutet: die mitnehmen, die nicht mitkommen wegen der fehlenden Kraft ihres Geistes, ihres Körpers, ihres Alters oder aufgrund ihres Handicaps. Und die Starken und Vermögenden müssen tun, was sie im Auftrag unserer Verfassung zu tun haben: sie mitnehmen nach dem biblischen Grundsatz: Einer trage des andern Last! (Gal.6,2)

Alle gesellschaftlichen Kräfte müssen sich wohl neu auf den Wertekanon einlassen, der die Länder Europas so sehr geprägt hat. Wir müssen miteinander buchstabieren, was Gerechtigkeit und Solidarität bedeuten in einem zusammenwachsenden Europa.

*Alfred Buß,  
Präses der Evangelischen  
Kirche von Westfalen  
(in anderen Landeskirchen  
ist die Bezeichnung  
Landesbischof üblich)*

### »Totgesagte leben länger«...

behauptet ein Sprichwort und hat wieder einmal Recht. Mit nie geahnter Wucht ist nun die »Soziale Frage« aus der Requisitenkammer des 19. Jahrhunderts auf die Bühne zurückgekehrt. Kein Wunder! Denn eine andere Mumie ist auch wieder auferstanden: der Wirtschafts-Liberalismus. Ein wenig getönt, aufgepudert und zurechtgemacht geistert nun dieser Klabautermann als »Neo-Liberalismus« über den Erdball, spaltet wie anno dunnemal die Völker, verursacht weltweit namenloses Leid und treibt seinen Spaltkeil in unsere Gesellschaft. Und ausgerechnet dieses System mit seiner primitiven Logik von Markt und Wettbewerb soll eine Weltgesellschaft gestalten? Es hat doch im letzten Jahrhundert auf nationaler Ebene seine Unfähigkeit längst bewiesen. Das ging zwar einem

den Politikern heute nicht mehr zu vermitteln?

#### Die Verliererbank:

In der Seelsorge begegnen wir denen, die infolge staatlicher Deregulierung und massiven Sozialabbaus schon unter die Räder gekommen sind:

■ Das sind die, die in Arbeit auf- und untergehen. Arbeit ohne Maß, Arbeit rund um die Uhr, rund um den Planeten. Ohne Rücksicht auf Gesundheit, Familie, Partnerschaft, Kinder. Freizeit: ein Fremdwort, Feierabend: nie gehört. Das sicherste Rezept, Menschen zu Duckmäusern zu machen, ist so alt wie die Menschheit selbst. »Man bedrücke die Menschen mit Arbeit...«, befahl schon der Pharao in Ägypten seinen Aufsehern. Wer arbeiten muss bis zum Umfallen, kommt gewiss auf keine dummen

fangsverdacht«, als hätten sie ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet. Da werden Opfer zu Tätern gemacht und das ist schamlos. Immer mehr Arbeitslose sind ohne Hoffnung, ohne Perspektive. Das ist kein Leben mehr in Augenhöhe mit den andern.

■ Wo es noch Arbeit gibt, wird sie bis zur Unkenntlichkeit verstümmelt und ihrer Rechte und ihrer Würde beraubt: Arbeit zu Hungerlöhnen, Mini-Jobs ohne Anspruch auf soziale Sicherung, Leih- und Zeitarbeit, Scheinselbständigkeit, Befristung. Wie soll man da als junger Mensch ein Leben planen, eine Familie gründen, Kinder in die Welt setzen, wenn man als moderner Industrienomade ständig dem nächsten Zeitvertrag hinterher hechelt? Heute hier, morgen dort und übermorgen arbeitslos. ... Der Kapitalismus erzeugt ein Menschenbild, das den lieben Gott echt überfordert: männlich, ewig jung, dynamisch, hochflexibel und mobil, gut ausgebildet, leistungsbewusst und fortpflanzungsbereit. Wir glauben, Gott handelt uns nicht als Humankapital an der Börse und haut uns auch nicht als lästige Kostenfaktoren aus den Bilanzen; er erschuf uns als Mann und Frau, mit einem Herzen voller Liebe und einer tiefen Sehnsucht, dass Leben gelingt.

■ Da kommen Ältere, Kranke, Behinderte längst nicht mehr mit. Sie, die es ohnehin schwer haben, müssen nun spüren, dass sie eigentlich nicht mehr dazugehören. Das Begrüßungsgeld beim Arzt, die immensen Zuzahlungen fressen fast ein Drittel ihres Einkommens. Immer mehr Menschen, Erwerbslose, Alleinerziehende, Geringverdienende rutschen ab in die Armut. Armut in Deutschland ist Armut in einem reichen Land. Wer da betroffen ist, gerät nicht nur materiell in Bedrängnis. Armut beleidigt und demütigt die Menschen. Armut



Europäischer  
Aktionstag  
3. April 2004  
in Berlin

Foto: Gester

Reichskanzler Bismarck damals nur widerwillig unter die Hutschnur, aber dann musste er sich doch eines Besseren belehren lassen: nämlich die wildgewordenen Marktkräfte durch Sozialpolitik zu bändigen. Die unsichtbare Hand des Marktes braucht die starke Hand des Staates, Marktlogik bedarf der Politik, Wettbewerb braucht Regulierung und Gestaltung, sonst bleibt die Gerechtigkeit auf der Strecke.

»Gerechtigkeit erhöht ein Volk, Unrecht macht ihm Schande«, heißt es in der Bibel (Spr 14, 34). Warum um alles in der Welt ist das

Ideen. Darin liegt vermutlich der Sinn, die Arbeitszeiten für alle zu verlängern.

■ Arbeit ohne Maß für die einen – das bedeutet Arbeitslosigkeit für die andern. Was Menschen ohne Arbeit zermürbt, sind nicht nur die materiellen Einbußen. Was sie zermürbt, ist die seelische Grausamkeit, die sie nun infolge der neuen Gesetzgebung erleiden. Aus Hartz wird nun eine Hatz, Halali auf Arbeitslose: bewegt euch endlich, wir machen euch Beine, sucht Arbeit, die es in Wirklichkeit gar nicht gibt. Auf allen Erwerbslosen liegt nun so eine Art »An-

lässt keinen Raum, keine Luft zum Atmen. Wer arm ist, hat mit sich selbst zu tun, ist ausgeschlossen, innerlich emigriert. Wer Tag für Tag ums Überleben kämpfen muss, hat keinen Bock mehr auf Kultur und Politik.

#### **Sozialstaat in Gefahr:**

Diese wenigen Schlaglichter bestätigen, was die beiden großen Kirchen 1997 in ihrem gemeinsamen Wort reklamierten: »Tiefe Risse gehen durch unser Land...«. Diese Risse sind das Ergebnis einer hirnrissigen Verteilungspolitik, die immer mehr Reichtum in private Schatullen befördert und die Öffentlichen Hände an den Bettelstab bringt. Getreu der neo-liberalen Devise: Nur ein schwacher Staat ist ein guter Staat. ... Nun, da man endlich Arbeit schaffen müsste im Bereich der Bildung, des Sozialen, der Ökologie, wo man Erziehungsarbeit und freiwilliges Engagement aufwerten sollte, fehlt das nötige Kleingeld. Statt dessen wird gestrichen und gekürzt, wird der Sozialstaat demontiert, die Solidarität als tragende Säule herausgesprengt. Soll es denn nicht möglich sein, alle an Arbeit und Einkommen zu beteiligen, wo es alle Hände voll zu tun gibt?

#### **Ethische Bewertung:**

Die Agenda 2010 – und Ähnliches gilt für die »Reformen« in ganz Europa – beschädigt die Fundamente des Sozialstaates. Wer Sozialabbau betreibt, gleicht einem Baumeister, der ausgerechnet am Zement spart und sich dann wundert, wenn ihm beim Ausschalen ein Kieshaufen vor die Füße rieselt. Wer Sozialabbau betreibt, riskiert den Zerfall der Gesellschaft und gefährdet die Demokratie. Denn sozialer Wohlstand ist der Kitt, der den Laden zusammenhält. Darum fordern wir europaweit mit allen Gewerkschaften und allen engagierten Gruppen

eine Politik des sozialen Ausgleichs, weil Wert und Würde des Menschen unantastbar sind. Wir lassen nicht zu, dass aus einer Wertegesellschaft eine Wertpapier-Gesellschaft wird, in der sich alles nur noch rechnen und rentieren muss!

■ Viele der in ganz Europa beschlossenen »Reformen« verfehlen ihre Wirkung. Der Druck auf die Erwerbslosen schafft keinen einzigen neuen Arbeitsplatz. Dieser Druck ist Unfug, schafft nur Leid und Verzweiflung. Leistungskürzungen auf allen Ebenen kosten noch mehr Arbeitsplätze, weil es an Kaufkraft fehlt. Seit wann schafft Armut Wachstum?

■ Private Vorsorge darf die solidarischen Sicherungssysteme ergänzen, aber niemals ersetzen! Einkommensschwache können keine Vorsorge treffen. Das spaltet die Gesellschaft noch mehr. Arme sollen früher sterben, das ist ethisch ein Skandal!

■ Lebensrisiken, die jede und jeden treffen, Krankheit, Alter und Pflege dürfen nicht einfach ausgelagert und privatisiert werden. Sollen unsere Beiträge für Alters- und Gesundheitsvorsorge etwa an der Börse verbrennen? Nichts ist sicherer als eine solidarische Versorgung, wenn man endlich alle Menschen und vor allem alle Einkünfte einbezieht.

■ Ethisch am meisten anfechtbar ist die ungerechte Verteilung der Lasten. Fast alle Sparmaßnahmen werden von den Betroffenen selbst finanziert, weil man den privaten Reichtum schont. Hoffentlich bleibt uns die Steuererklärung auf dem Bierdeckel erspart – wer da am Ende zahlt, ist jetzt schon klar!

#### **Ermutigung für das Ende der Eiszeit:**

Heute früh ging ein Ruck durch ganz Europa. Zu Hunderttausenden haben sich Menschen auf den Weg gemacht und geben kund und

geben laut: Schluss mit Sozialabbau und den Angriffen auf Arbeitnehmerrechte. Eine Gruppe hier auf dem Platz demonstriert mit einem 300 Meter langen selbstgestrickten Schal gegen die soziale Kälte. Wir haben es satt, uns im beginnenden Frühling einen abzufrieren. Schluss mit der sozialen Eiszeit! Wir möchten Euch alle ermutigen, das, was heute begonnen wurde, fortzusetzen in regionalen Bündnissen und es auch umzusetzen in Eurem eigenen Leben:

■ Festigt die Solidarität in den Betrieben. Nehmt einander an als Kolleginnen und Kollegen: wir leben nicht im RTL-Container! Haut den Mobbern auf die Finger! Macht Euch nicht gegenseitig fertig. Geht sorgsam miteinander um. Seht Euch in die Augen, seht Euch an, schenkt Euch Ansehen.

■ Bringt Wärme in Eure Beziehungen. Sie lassen standhalten, machen stark in so gefährlicher Zeit.

■ Habt einen besonderen Blick für jene, die schon unter die Räder gekommen sind. Seid aufmerksam auf die Not und das menschliche Leid um Euch herum.

■ Vor allem: bleibt politisch, bleibt mutig und aktiv. Wir lassen uns diesen Sozialstaat, für den unsere Mütter und Väter erbittert gekämpft haben, nicht zertrampeln. Achtet auf Eure Würde!

#### **Schluss:**

Diese Gesellschaft braucht wieder eine Vision, die Vision vom »Shalom«, wie sie die Bibel nennt. Das ist die Vision von sozialem Frieden, vom guten, auskömmlichen Leben für alle.

*Gemeinsamer Beitrag von  
Pfarrerin Bärbel Danner,  
Ev. Kirchengemeinde  
Villingen-Schwenningen  
und Pfarrer Paul Schobel,  
kath. Betriebsseelsorge  
Stuttgart*

### Anatomie eines Konzerns – die Agaplesion-Aktiengesellschaft

Die erste gemeinnützige evangelische Aktiengesellschaft »Agaplesion« wurde im August 2002 gegründet. Die Aktien dieser Gesellschaft sind so genannte Namensaktien und werden nicht frei an der Börse gehandelt. Gemeinnützig heißt in diesem Fall, dass das Unternehmen keine Gewinne ausschütten darf. Eventuelle Überschüsse müssen in den Einrichtungen reinvestiert werden.

Keimzelle der neuen AG sind die »Frankfurter Diakonie-Kliniken«, zu denen sich im Jahr 1998 die vier Frankfurter Krankenhäuser St. Markus-Krankenhaus, die Bethanien-Krankenhäuser Prüfling und Mühlberg sowie das Diakonissen-Krankenhaus und später das Altenpflegeheim Heilandsgemeinde (heute Oberin-Martha-Keller-Haus) zu-

sammengeschlossen haben. Im Jahre 1998 hatten die Frankfurter Diakonie-Kliniken rund 2000 MitarbeiterInnen mit 1057 Betten und einem jährlichen Umsatzvolumen von rund 180 Millionen DM. Direktor und Geschäftsführer der Frankfurter Diakonie-Kliniken gGmbH ist Herr Bernd Weber. Zu der Agaplesion-AG kamen hinzu das Krankenhaus Elisabethenstift in Darmstadt (Aufsichtsratsvorsitzender: Bernd Weber) und das Bethanien-Krankenhaus in Heidelberg (Geschäftsführer: Bernd Weber).

Die Agaplesion-AG hat ein Grundkapital von 8,3 Millionen Euro.

Mit dem Diakonie-Klinikum Hamburg hat die Agaplesion-AG einen Geschäftsführervertrag abgeschlossen. Weitere solcher Verträge

bestehen für die Lungenfachklinik Elgershausen und das Elisabethenstift (Stiftung) in Darmstadt. Aktuell beschäftigt die Agaplesion-AG mehr als 3000 Beschäftigte und der Umsatz dürfte über 120 Millionen Euro im Jahr betragen. Das »Imperium« ist durch die Geschäftsführungsverträge und die Verflechtungen mit den Servicegesellschaften aber um einiges größer. Wie in dem untenstehenden Artikel »Von Wichern zur Aktiengesellschaft« aufgeführt, ist die Rechtsform der Aktiengesellschaft darauf angelegt, weiter zu expandieren.

Die vielfältigen Verflechtungen und personellen Verbindungen können dem Diagramm entnommen werden. (siehe gegenüberliegende Seite)

## Die Agaplesion-Aktiengesellschaft

---

### Diakonie-Welten

Im folgenden haben wir Artikel zur Anatomie des Diakonie-Konzernes zusammengestellt. Es beginnt mit »Von Wichern zur Aktiengesellschaft« mit grundsätzlichen Informationen zur evangelischen Aktiengesellschaft und einer gesellschaftspolitischen Einschätzung der neuen Entwicklungen im Krankenhausbereich und der Diakonie.

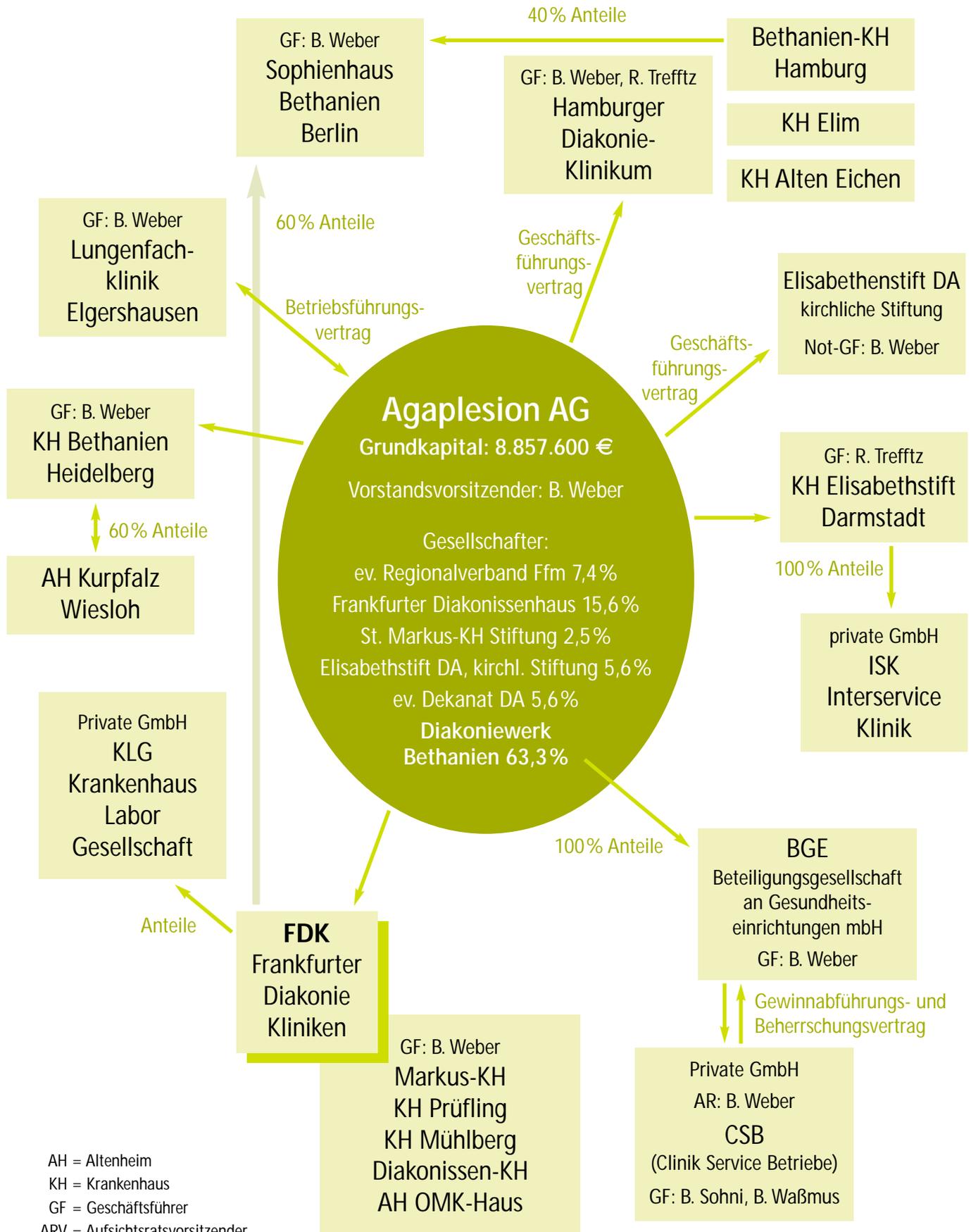
Es folgen Berichte aus Einrichtungen der Agaplesion-Aktiengesellschaften, die teilweise eine knallharte Arbeitgeberpolitik beschreiben von dem St. Markus-Krankenhaus in Frankfurt, den Kranken-

pflageschulen der Frankfurter Diakonie-Kliniken, dem Krankenhaus Elisabethenstift in Darmstadt, dem Kurpfalzstift in Wiesloch, dem Bethanien-Krankenhaus in Heidelberg und den Hamburger Diakonie-Kliniken. Plastisch ergibt sich ein Bild der Entwicklung »von der Ethik zur Monetik«, wie auch die Überschrift des ersten Artikels lautet.

Gewissermaßen den Höhepunkt der neoliberalen Ausrichtung der evangelischen Aktiengesellschaft stellt der Umgang mit den outgesourceten MitarbeiterInnen im Servicebereich dar, in der eigenen

privaten GmbH CSB (ClinicService-Betriebe). Sowohl die hemmungslose Aufteilung in eine Zweiklassen-Belegschaft als auch der Kampf der MitarbeiterInnen für einen Betriebsrat sind beispielhaft.

Die Zusammenstellung und das Zustandekommen der Berichte über die Agaplesion-AG sind Ergebnis der bezirks- und landesbezirksübergreifenden Kooperation von ver.di innerhalb des Fachbereiches 3 und zeigt die Richtung auf, in der sich auch die diakonischen MitarbeiterInnen mit ihren Arbeitgebern auseinandersetzen müssen.



### Von Wichern zur Aktiengesellschaft

Am Anfang der Diakonie war der Verein. In der Kirchengemeinde engagierte Personen gründeten und prägten einen Verein, der eine Einrichtung außerhalb der verfassten Kirche betrieb. »Wir verstehen unter der Inneren Mission eine

markt. Die GmbH's, auch wenn sie die Bezeichnung gemeinnützig vorangeschrieben hatten, kauften ihre Geschäftsführer auf dem Markt der Manager ein, zahlten die »marktüblichen« Vergütungen – natürlich jenseits von dem »starren BAT« –

darauf abstimmt, dass neue Gesellschafter hinzukommen, brauchen wir eine dynamische Gesellschaftsform. Genau diesen Anforderungen entspricht die Aktiengesellschaft« (Bernd Weber zum Konzept der Diakonie-Verbund-Aktiengesellschaft in »in der Tat« 4/01, Zeitschrift des Diakonischen Werkes Hessen und Nassau). Neue Anteilseigner bzw. neue Einrichtungen können in die AG recht problemlos aufgenommen werden, ohne wie sonst bei einer GmbH gesellschaftsrechtliche Veränderungen vornehmen zu müssen. Die wirtschaftliche Konzentration von Krankenhäusern und entsprechenden Versorgungsketten sowie eine bundesweite Ausdehnung sind mit der Gründung einer AG programmiert.



geordnete Arbeit der gläubigen Gemeinde in freien Vereinen« (Wichern im Jahre 1844). Seit Beginn der 90er Jahre wurde insbesondere in den großen diakonischen Einrichtungen die Rechtsform des »eingetragenen Vereins« abgelöst von den gemeinnützigen GmbH's.

Die Änderung der Rechtsform war einerseits Ausdruck der gewandelten Rahmenbedingungen im Sozialbereich: die diakonischen Einrichtungen wollten in dem hart umkämpften Markt »wettbewerbsfähig« bleiben. Andererseits hatte sich die soziale Basis und die Mitarbeiterschaft der großen diakonischen Einrichtungen grundlegend verändert. Nicht mehr aktive Gemeindemitglieder oder Diakonissen prägten die Arbeit der Krankenhäuser, Altenheime oder Behinderteneinrichtungen, sondern überwiegend weltliche Mitarbeiter, rekrutiert auf dem freien Arbeits-

und Gratifikationen inklusive teurer Dienstautos.

Die Mitarbeiterinnen bekamen diese Entwicklung zu spüren. Die modernen Geschäftsführer vertraten die Ideen von Kerngeschäft und Randbelegschaft und von Aufgabenpriorisierung. Zuerst werden die Reinigungs- und Küchenbeschäftigten outgesourct, später folgen die Technischen Dienste, Labore und Teile der Verwaltung. Die Kernbelegschaft des pflegerischen und ärztlichen Dienstes wurde vielerorts verschlankt bis zur Magersucht. Was sagte noch einmal Wichern?

Die Gründung einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft setzt diese unselige Entwicklung konsequent fort und hebt sie auf eine neue Stufe: Im Unterschied zu einer GmbH, die aus einem festen Gesellschafterkreis besteht, setzt die Form der Aktiengesellschaft auf breite Expansion. »Wenn man aber

#### Was bringt eine Aktiengesellschaft den MitarbeiterInnen?

Eine Kooperation von Krankenhäusern und eine mit ihnen verbundene nachstationäre Betreuung einschließlich Altenheimen ist mindestens auf regionaler Ebene eine sinnvolle Lösung. Doch nachdenklich und beinahe gefährlich stimmen die Expansionsbestrebungen der Agaplesion-AG auf Bundesebene, die unübersichtlichen vielseitigen Verstrickungen einiger Einrichtungen und ganz weniger Personen. Der extensive Einsatz von Servicegesellschaften mit teilweise unzumutbaren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen folgt den neoliberalen Modellen der Privatwirtschaft und führt zu einer Spaltung in eine Kern- und eine Randbelegschaft.

Eine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat ist nicht vorgesehen und nicht erwünscht. Im Mitbestimmungsgesetz von 1976 konnten die Kirchen erwirken, dass ihre Einrichtungen von dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden.

Agaplesion wie viele andere diakonische Träger befinden sich in einem offensichtlichen Widerspruch:

Alle Möglichkeiten, die das bürgerliche Recht für wirtschaftliche Organisationsformen bietet, nutzen diakonische Träger bis hinein in die feinsten Verästelungen. Geht es aber um mehr Mitbestimmungsrechte und um Sicherung der Arbeitnehmeransprüche durch Tarifverträge, ziehen sich dieselben diakonischen Träger auf ihre angeblich einmalige kirchliche Sonderstellung zurück.

Die Forderungen nach einer Angleichung des Mitarbeitervertretungsgesetzes an das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes und nach Tarifvertrag werden für die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten der zukünftigen Aktiengesellschaft von konkreter und enormer Bedeutung:

- Nur MAVen, die im Aufsichtsrat vertreten sind und einen Wirtschaftsausschuss besitzen, sind informierte MAVen und können bei anstehenden Unternehmensentscheidungen deren soziale Auswirkungen auf die Mitarbeiter aufzeigen und deren Position einbringen. Ähnlich wie Konzern-Betriebsräte sind Konzern-MAVn zu bilden und mit gleichwertigen Rechten auszustatten. Mit der Konzernspitze kann nur eine Konzern-MAV verhandeln.
- Die Rahmenbedingungen der Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und die Geltungsbereiche des kirchlichen Arbeitsrechts können von den diakonischen Arbeitgebern jederzeit verändert werden. Einige große diakonische Arbeitgeber fordern bereits das Recht auf Wahlfreiheit, welche kirchliche/diakonische Regelung sie anwenden können – was natür-

lich das jeweils billigste für eine Sparte sein wird. Schutz dagegen bilden nur Tarifverträge, die von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften unterschrieben werden und die strikt und verbindlich (mit festgelegten Kündigungsfristen) eingehalten werden müssen.

### **Geld regiert die Diakonie-Welt**

Auch in den Diakonischen Werken bestimmt das große Geld die Richtung der Politik.

Wie die folgenden Berichte aus den Betrieben von Agaplesion beispielhaft zeigen, vertreten die großen Träger klare neoliberale Ziele in ihrer Betriebspolitik:

## **Auszüge aus der Satzung der Agaplesion gemeinnützige AG**

### **§ 2 Kirchliches Proprium:**

»Die Gesellschaft weiß sich dem Auftrag verpflichtet, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen. Sie versteht ihren Auftrag als Diakonie, die Wesens- und Lebensäußerung der Kirche ist. Sie nimmt sich besonders der Menschen an, die sich in leiblicher Not oder seelischer Bedrängnis befinden oder aus anderen Gründen Hilfe bedürfen. Sie sucht auch die Ursache von Nöten zu erforschen und zu beheben. Da die Entfremdung von Gott die tiefste Not des Menschen ist, uns sein Heil und Wohl untrennbar zusammengehören, vollzieht sich Diakonie im Glauben an Gott als ganzheitlicher Dienst am Menschen.«

### **§ 3 Gegenstand des Unternehmens:**

(...) Die Gesellschaft ist berechtigt, alle Nebengeschäfte zu betreiben, die dem gemeinnützigen Hauptzweck der Gesellschaft dienen.(...)

### **§ 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft sind dem kirchlichen Auftrag zur Diakonie verpflichtet. (...)

### **§ 6 Grundkapital** (eigene Zusammenfassung):

Das Grundkapital der Gesellschaft beträgt 8.857.600 Euro und ist eingeteilt in 177.152 auf den Namen lautende Nennbetragsaktien im Betrag von je 50 Euro. Mit Stand vom 23.12.2003 werden von den aufgeführten Einrichtungen in Aktien folgende Nennbeträge eingebracht: Diakoniewerk Bethanien e.V. mit den Frankfurter Diakonie-Kliniken 5.018.850 Euro

Evangelischer Regionalverband Frankfurt 654.650 Euro

Frankfurter Diakonissenhaus 1.382.000 Euro

St. Markus-Krankenhaus-Stiftung in Frankfurt 218.300 Euro

Elisabethenstift Darmstadt 496.350 Euro

Evangelisches Dekanat Darmstadt-Stadt 496.350 Euro

Diakoniewerk Bethanien e.V. mit dem Bethanien-Krankenhaus – Geriatisches Zentrum 591.100 Euro.

### **§ 7 Genehmigtes Kapital:**

Der Vorstand ist ermächtigt, von der Eintragung an fünf Jahre mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft durch Ausgabe neuer auf den Namen lautender Nennbetragsaktien gegen Bar oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals bis zu 3.542.150 Euro zu erhöhen. (...)

### **§ 8 Aktien:**

Die Aktien sind Nennbetragsaktien und lauten auf den Namen; (...)

- Trennung in Kern- und Randbelegschaft
- ausgeprägtes Outsourcing
- Spreizung der Lohnschere
- Abbau von unprofitablen Ausbildungsplätzen
- autoritäre Führungsstile und Nichternstnehmen von Mitbe-

stimmungs- und Informationsrechten der MAV.

Mit ihrer Politik müssen sich die Kirchen und die diakonischen Arbeitgeber den Vorwurf machen lassen, die kirchliche Sonderstellung in Deutschland einseitig

für ihre Arbeitgeberinteressen auszunutzen und sich gegenüber anderen Trägern einen Konkurrenzvorteil zu verschaffen. Unter verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Gesichtspunkten gesehen ist die aktuelle Entwicklung mehr als bedenklich.



### Entwicklung eines Diakoniekrankenhauses

Bis 1996 war das St. Markus Frankfurter Diakonie-Kliniken gGmbH ein Trägerverein, alle Tätigkeiten wurden noch in Eigenregie durchgeführt. Zum 1.1.1996 erfolgte die Umgründung in eine gGmbH mit neuen diakonischen Gesellschaftern. Parallel wurde eine neue Servicegesellschaft, die ClinicService-Betriebe (CSB) als Tochtergesellschaft gegründet (s. Artikel zu CSB). In der Folgezeit erfolgten Schlag auf Schlag Ausgründungen von Teilen des Krankenhauses, meist in die eigene CSB, aber auch in andere private Firmen. Zu Beginn wurde versucht, die Auswirkungen auf die Mitarbeiter möglichst gering zu halten und langjährige Beschäftigungsverhältnisse bestehen zu lassen. Es bestand Konsens, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. »Gerechtfertigt« durch die schwieriger werdenden Rahmenbedingungen, die wirtschaftliche Lage der Einrichtung und die Arbeitsmarktsituation muss nun weniger Rücksicht auf die Mitarbeiterschaft genommen werden.

## St. Markus Frankfurter Diakonie-Kliniken

### Von der Ethik zur Monetik

Inzwischen ist das Krankenhaus auf das »diakonische Kerngeschäft« zurecht gestutzt, so dass es nach 8 Jahren kaum noch wieder zu erkennen ist.

Die Folgen für die »corporate identity« sind überdeutlich: Ehemals fühlten sich alle Beschäftigten des Krankenhauses zusammengehörig. Inzwischen durchblickt kaum noch einer die Strukturen. Viele sind verunsichert, ob und wann ihre Abteilung betroffen wird. Drumherum wuchern die »Randbereiche« der privaten Servicefirmen, die ihren Beschäftigten oft nur noch prekäre Arbeitsverhältnisse anbieten.

Parallel dazu wurde im Laufe der Jahre immer stärker auf die Kirchenzugehörigkeit der Beschäftigten im Krankenhaus Wert gelegt. Sobald aber ein Bereich an die »private Tochtergesellschaft« CSB übergeht, spielt dies keine Rolle mehr. Ein Punkt der für viele Beschäftigte im Krankenhaus nicht nachvollziehbar ist.

#### Ein kurzer Überblick:

- 1996 wird Physiotherapie privatisiert und geht über an ihren vorherigen Leiter, bei 2 Mitarbeitern erfolgte dies über eine Personalgestellung
- 1996 ebenfalls Privatisierung der Wäscherei, Versetzung der Mitarbeiter im Haus

- 1997 wird die Pathologie an eine Pathologie-Praxis vergeben; die Mitarbeiter wechseln zu dieser Praxis, bei 2 Mitarbeitern erfolgte dies über eine Personalgestellung unter Beibehaltung des alten Arbeitsvertrages
- 1998 erfolgt die Privatisierung des Labors; eine Labor-GmbH wird gemeinsam vom Krankenhaus, dem bisherigen Chefarzt und einem privaten Labor gegründet; die MitarbeiterInnen erhalten Gestellungsverträge für 3 Jahre
- 1998 mit Eröffnung der Psychiatrie erfolgt die Reinigung über die CSB
- 1999 wird der EDV-Bereich an die CSB übergeben
- 1999 geht der Betriebskindergarten an einen privaten Verein über; die Mitarbeiterinnen wechseln zum Trägerverein bzw. werden im Krankenhaus umgesetzt
- 2001 Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Verhinderung der Auslagerung der Bereiche Reinigung /Küche /Wäscheversorgung; die Arbeitszeit wird auf 33 Wochenstunden reduziert und die MitarbeiterInnen erhalten dafür eine Ausgleichszulage; ein Kündigungs- und Outsourcingschutz wird bis Ende 2004 vereinbart
- 2001 wird die Essensproduktion über die Firma apetito organi-

siert; das Küchenmanagement wird von apetito übernommen und 2 Köche/Küchenleiter werden betriebsbedingt gekündigt

- 2001 gehen der Zentraleinkauf und die Bestellung des Bürobezugs an eine externe Lieferfirma über, die Bestellung erfolgt über Internet
- 2001 übernimmt ein Belegarzt eine Intensivabteilung mit Herz-

katheterpraxis innerhalb des Krankenhauses und stellt in der Folge eigene MitarbeiterInnen ein

Aktuell existieren viele Misch-Bereiche im Krankenhaus; in der die CSB tätig ist z. B. Pforte, Zentral-Sterilisation, Reinigung, Küche, Spüle, teilweise Verwaltung (Assistent der Leitung), Apotheke und

Transportdienst. Diese Praxis nimmt immer weitere Ausmaße an, derzeit werden bereits die Aushilfen im Pflegedienst (Studenten) über CSB beschäftigt, um nicht die BAT-Vergütung und weitere BAT-Bedingungen einhalten zu müssen – also bereits Bereiche des »Kerngeschäfts«, die ja eigentlich diakonisch bleiben sollen.

## Abbau und Schließung der Krankenpflegeschulen

### Ausbildung ist kein »Kerngeschäft«

Vor 1998 gab es noch zwei bzw. drei getrennte Schulen an den einzelnen Frankfurter FDK-Krankenhäusern (Frankfurter Diakoniekliniken) mit über 200 Ausbildungsplätzen. Seit 1998 existiert eine zentrale Schule mit offiziell 150 Ausbildungsplätzen. Etwa seit dem Jahr 2000 wird die Auswahl immer stärker auf Mitglieder einer christlichen Kirche beschränkt, was die Kursbesetzung deutlich erschwert. Daher ist der Ausländeranteil bei den Schülern sehr niedrig, z.B. gibt es sehr wenige muslimische SchülerInnen.

Viele »gute« Schüler können nicht eingestellt werden, »schlechte« will man berechtigterweise nicht, da die Anforderungen der Ausbildung sehr hoch sind. Mit Kündigungen in der Probezeit tut man den Schülern auch keinen Gefallen.

#### Entwicklung der Schülerzahlen:

Vor 1998 an zwei bzw. drei Schulen mit insgesamt regelmäßig über 150 Schülern

In den Jahren

- 2000 83 Schüler,
- 2001 74 Schüler,
- 2002 63 Schüler,
- 2003 57 Schüler.

Nach neuesten Informationen plant die Agaplesion AG die Schließung der 90 Jahre alten Krankenpflegeschule am Krankenhaus Elisabethenstift in Darmstadt. Die Schule hat eine lange Tradition in Darmstadt und wirkte schon früh weit über Darmstadt hinaus. Besonders makaber dabei ist:

Die Krankenpflegeschule wurde gegen den massiven Protest von Unterrichtskräften, SchülerInnen und Beschäftigten des Krankenhauses im Frühjahr 2000 an die Stiftung Elisabethenstift überführt und »verlor« dabei über ein Drittel der Ausbildungsplätze (von 87 auf 51). Nach dieser Konstruktion hatte die Krankenpflegeschule des Elisabethenstifts quasi das Krankenhaus Elisabethenstift Darmstadt zu »beschulen«. Zum 1.1.2004 wurde die Krankenpflegeschule vom Krankenhaus wieder rückübernommen und bereits nach wenigen Monaten erfolgte der Beschluss des übernehmenden Krankenhauses, die Schule zu schließen! Die schnelle Abwicklung der Traditions-Krankenpflegeschule soll trotz des bestehenden Ausbildungsplatz-Umlageverfahrens der Hessischen Krankenhausgesellschaft und des zukünftigen Umlageverfahrens im Zuge des DRG-

Systems (besonderes Abrechnungsverfahren der Krankenhäuser) erfolgen.

Diese Entwicklung ist ein Skandal, gerade in der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion, wo das Wohlwollen der Arbeitgeber zur Schaffung von Ausbildungsplätzen hergebetet wird zur Vermeidung der ach so schlimmen Ausbildungsplatzabgabe. Es sind nicht nur rein finanzielle Erwägungen der (diakonischen) Arbeitgeber, sondern vor allem auch ideologische Borniertheit und Kurzsichtigkeit, mit ihrer Fixierung auf das sogenannte Kerngeschäft, die dazu führen, die Ausbildungsplätze skrupellos abzubauen und damit viele Jugendliche um ihre Zukunft zu bringen.

Das eigene Kapitel Zukunftschancen der Jugendlichen sichern der gemeinsamen Erklärung der Kirchen »Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit« von 1997 beginnt mit dem Satz »Die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft bemisst sich nicht zuletzt daran, welche Perspektiven und Zukunftschancen sie ihrer Jugend gibt«. Ist dieser Satz, heute im Jahr 2004, noch ernst gemeint? Oder: wie zukunftsfähig ist eine Diakonie, die nicht mehr ausbildet?

## Bericht aus diakonischem Niemandsland

Seit Sommer 2002 gehört das Evangelische Krankenhaus Elisabethenstift Darmstadt als gemeinnützige GmbH zu Agaplesion, der gemeinnützigen Aktiengesellschaft. Der Geschäftsführer hat als Prokurist eine Stellvertreterfunktion im Vorstand, auch sonst passen so einige Strukturen und Geschäftspraktiken »gut« zusammen.

Auch das Evangelische Krankenhaus Elisabethenstift Darmstadt

betreibt eigene Service-GmbHs, die nicht der Gemeinnützigkeit unterliegen. In ihnen wurden seit Ende der 90er Jahre unter- und übertariflich bezahlte Arbeitsverhältnisse abgeschlossen – Hilfskräfte erhalten deutlich weniger Lohn als im Krankenhaus, Spezialkräfte sind weit über BAT-Niveau vergütet. Die »Segnungen« des tariffreien Raums werden voll ausgeschöpft.

Als fatal hat sich aber jetzt die Situation der Reinigungskräfte entpuppt. Der gesamte Reinigungsdienst des Krankenhauses soll fremdvergeben (neudeutsch »outgesourct«) werden. Ein Teil der Reinigungskräfte ist aber seit circa fünf Jahren nicht mehr am Krankenhaus, sondern in einer krankenhauseigenen Service-GmbH beschäftigt. Diese Kolleginnen und Kollegen stehen bei dem anstehenden Betriebsübergang eiskalt im Regen, denn ihre Arbeitsverhältnisse gehen nicht nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches an den neuen Betreiber über – für sie bleibt nur der Verlust des Arbeitsplatzes und damit die betriebsbedingte Kündigung. Und einen Betriebsrat zu gründen, der die Interessen der Beschäftigten vertreten könnte, ist bis heute auch noch nicht gelungen.

Die traurige Entwicklung der Krankenpflegeschule am Elisabethenstift ist in dem Artikel speziell zu den Krankenpflegeschulen bei Agaplesion nachzulesen.



Demo von bayerischen Kirchenbeschäftigten

Foto: Feulner

## Kurpfalzstift Wiesloch gGmbH

### Mit Tricks das Beste vom Arbeitsrecht – für den Arbeitgeber!

Das diakonische Altenheim »Kurpfalzstift Wiesloch« wurde bis zum Jahre 2003 in der Rechtsform eines Vereines betrieben, zuletzt geleitet von häufiger wechselnden Heimleitern, die einem sehr lang dort tätigen, altersbedingt ausgeschiedenen Heimleiter folgten. Aus welchen Gründen auch immer, verschlechterte sich die wirtschaftliche Situation des Hauses in den letzten Jahren.

Daraufhin wurde das Kurpfalzstift in die Rechtsform einer gGmbH übergeführt. Der Heidel-

berger Agaplesion-Ableger »Bethanien-Krankenhaus Geriatriisches Zentrum GmbH« übernahm einen Großteil der Gesellschafter-Anteile (60 Prozent). Der kleinere Anteil verblieb beim bisherigen Träger, dem e.V.. Mit dem vorhandenen Agaplesion-Now-How sollte das Haus saniert werden.

Mit der Übernahme der Haupt-Gesellschafter-Anteile sollte auch das Arbeitsrecht der Muttergesellschaft, das für den Bereich des Diakonischen Werkes von Hessen und Nassau geltende Arbeitsrecht,

übernommen werden. Dies wurde aber nicht in der Form durchgeführt, so dass lediglich mit allen neu einzustellenden Arbeitnehmer/innen Arbeitsverträge auf der »hessischen Grundlage« abgeschlossen wurden. Den bereits tätigen Mitarbeiter/innen wurde von seiten der Hausleitung mitgeteilt, dass sie von der GmbH nur übernommen werden könnten, wenn sie neue Arbeitsverträge abschließen. Da diese über keine weiteren Informationen verfügten, unterschrieben sie alle neue Arbeitsverträge mit der

neuen arbeitsvertraglichen Grundlage, was wiederum noch weitergehende Folgen mit sich brachte:

Die MAV wurde aufgefordert, mit der Leitung eine Dienstvereinbarung über die Einführung der 39,5-Stundenwoche abzuschließen, was nach einem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes von Hessen und Nassau seit Frühjahr 2003 möglich ist. Die MAV, die nach deren Ignoranz im Rahmen des Betriebsüberganges just zu diesem Zwecke »wiederentdeckt« worden war, erklärte sich aufgrund der dargestellten schlechten wirtschaftlichen Situation bereit, eine solche Dienstvereinbarung abzuschließen. (Sie hat nach entsprechender Aufklärung diese allerdings inzwischen wieder gekündigt).

Zum »Trost« ließ man den Mitarbeiter/innen – es wurde von der Leitung als ausdrückliches Zugeständnis dargestellt – das Mitar-

beitervertretungsgesetz der Evang. Landeskirche in Baden. Dieses ist in einigen Regelungen (z.B. bei der Freistellung für die MAV) schlechter als die hessische MAVO.

**Fazit:** Da Agaplesion indirekt nur Mehrheits-Gesellschafter des Kurpfalzstiftes Wiesloch ist, dieses aber weiterhin zum DW Baden gehört, hätte keine Umstellung des Arbeitsrechtes erfolgen dürfen. Die Arbeitnehmer/innen hätten korrekt über ihre Rechte im Rahmen des Betriebsüberganges informiert werden müssen. So wurden sie – ohne ihnen die Rechtsfolgen zu erklären – zur Unterschrift unter einen neuen Arbeitsvertrag gezwungen, der letztendlich zu einer Verschlechterung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen führte.

Die MAV hätte bei korrekter Information nicht zum Abschluss dieser Dienstvereinbarung veranlasst werden dürfen.



**Übrigens:** Nachdem eigentlich schon »alle Kinder im Brunnen gelegen« waren, bat die MAV den Gesamtausschuss für Kirche und Diakonie im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden, der für sie nach wie vor zuständig ist, um Beratung. Der Vertreter des Gesamtausschusses wurde allerdings vom Heimleiter nicht ins Haus gelassen, so dass die Beratung in einer nahe gelegenen Gastwirtschaft stattfinden musste.

## Bethanien-Krankenhaus Geriatriisches Zentrum GmbH

### Vom guten Willen und vom Ausnutzen desselben

Das Bethanien-Krankenhaus in Heidelberg ist ein geriatriisches Krankenhaus mit etwa 250 Beschäftigten. Nachdem bereits Ende 2002 ein Einstellungsstopp beschlossen wurde und Neueinstellungen nur noch in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Vorstandsvorsitzenden von Agaplesion Bernd Weber erfolgten, lehnte die MAV die von der Leitung beantragte Einführung der 5,25 Tage-Woche anstelle der 5 Tage-Woche in der Pflege ab.

Die anschließend von der Leitung veranlasste Studie zur Stellenbesetzung in der Pflege kam zu dem Ergebnis, dass in der Pflege 8 Stellen gekürzt werden können.

Diese Studie weist gravierende Mängel auf. Z.B. sagt diese Studie aus, dass der pflegerische Zeitaufwand bei immobilen Patienten (sogen. Bettlägerige) geringer sei, in Verkennung der Tatsache, dass das Ziel geriatriischer Behandlung die Mobilisation durch aktivierende Pflege auch dieser Patienten ist, (Transfer in den Rollstuhl, Toilettenstuhl etc.), und das erfordert mehr Zeit und Personal.

Die drohende Minderbesetzung der Planstellen, besonders in der Pflege, hat die MAV bewogen, einem Kompromiss zuzustimmen. Zwar wurde die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit um 1

Stunde abgelehnt (die nach der Ausnahmeregelung für das Diakonische Werk Hessen und Nassau möglich war), doch wurde für das gesamte Jahr 2003 auf die Tarifübernahme verzichtet. Die Betriebsleitung sicherte als »Gegenleistung« zu, in allen Bereichen die Stellen für 2003 zu besetzen. Die Entscheidung der MAV war nicht unumstritten und rechtlich eigentlich nicht zulässig, aber die MAV meinte schließlich, ihren »guten Willen« zeigen zu müssen.

Das Ziel der Stellenwiederbesetzung wurde nur in etwa erreicht. Einschränkungen gab es im Therapiebereich: Zustimmung

zur Neueinstellung erfolgten zögerlich und nur mit befristeten Verträgen.

Zu dem großen Einschnitt kam es aber sofort Anfang 2004. Neueinstellungen im Therapiebereich erfolgen nur noch über die neu gegründete Servicegesellschaft BSW (Bethanien Service und Wohnen). In den neuen Arbeitsverträgen werden die Arbeitsbedingungen entscheidend verschlechtert: die Arbeitszeit wird auf 40 Wochenstunden verlängert, der Urlaub auf 26-28 Tage gekürzt, das Weihnachtsgeld im Falle von Krankheits-

tagen reduziert und auch die Ortszuschläge und Kinderzuschläge werden nicht mehr gezahlt. Langjährige Mitarbeiter, die wegen Erziehungsurlaub teilweise bis zu 6 Jahren befristete Verträge hatten, müssen mit den neuen Arbeitsverträgen massive Lohnverluste hinnehmen. Von den 35 Therapeuten haben 6 befristete Verträge, die in diesem und dem nächsten Jahr auslaufen werden, so dass hier über die neuen Verträge eine massive Verschlechterung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen durchgesetzt werden soll.

#### Fazit:

Zwar hat die Leitung leidlich ihre Zusage eingelöst, für den Gehaltsverzicht der Mitarbeiter im Jahr '03 die Stellen wieder zu besetzen, doch plante sie bereits schon die weitere Absenkung der Arbeitsbedingungen im therapeutischen Bereich für das Jahr 2004. Ist das ein Lehrbeispiel dafür, dass die Leitung die Kompromissbereitschaft von MAVen und Mitarbeitern nur ausnutzt und es nur als eine indirekte Aufforderung auffasst, in der nächsten Zeit noch eins drauf zu geben?

## Diakonie-Klinikum Hamburg (DKH)

### Chronik eines Zusammenschlusses

**2001:** Die vier Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft Alten Eichen, Bethanien, Elim und Jerusalem beschließen unter dem politischen Druck des Hamburger Krankenhausplanes eine Fusion einzugehen, um die gute diakonische Krankenhausarbeit in Hamburg weiterhin gewährleisten zu können. Die Mitarbeitervertretungen werden nur auf intensive Nachfrage informiert, sind aber in keiner Weise in den Prozess eingebunden.

Die MAVen sehen frühzeitig die Notwendigkeit der Zusammenarbeit und treffen sich zum regelmäßigen Austausch. Es wird eine Überleitungsdienstvereinbarung vorbereitet und in rudimentärer Form verabschiedet. Kernstück ist die MAV-Komm, eine Mitarbeitervertretung gebildet aus je zwei Vertretern der vier Häuser, die schon von Beginn der Gründung des DKH die MitarbeiterInnen des DKH vertritt. Die MAV-Komm ist das Gegenüber zur Leitungsebene. Es gilt dort schon das MVG-EKD, später wird das MVG für alle Betriebe Anwendung finden.

Bereits zu dieser Zeit werden für neue MitarbeiterInnen (MA) fast nur noch befristete Arbeitsver-

träge bis Ende 2005 geschlossen, mit der Begründung: »Beginn der Fusion«. Das wird zwar von den MAVen angefochten, letztlich können sie den MitarbeiterInnen aber nur raten, die Verträge anzunehmen und später auf Nichtigkeit der Begründung zu klagen, weil sie sonst nur Verträge mit einer gesetzlich zulässigen Befristung von max. 2 Jahren erhalten würden.

Ende **2002** macht der Hamburger Senat Druck, die Fusion rechtlich zu vollziehen. Aber die Verhandlungen ziehen sich hin, weil die gegenseitige Vorlage der Bilanzen und damit die gegenseitige Offenbarung der schlechten wirtschaftlichen Lage mit viel Verzögerung erfolgt. Besondere Schwierigkeiten bereitet die Elim-Versorgungskasse, weil sie keine Überleitung in die KZVK erlaubt, sondern die Versorgung aus dem laufenden Haushalt bestreiten muss.

Die zum 1. Februar **2003** geplante Fusion platzt, weil Elim fast insolvent wird und der Träger beschließt, sich vom Krankenhaus zu trennen. Die Träger Alten Eichen und Bethanien übernehmen zu je



45% die Trägerschaft des Elim. Alten Eichen und Bethanien beschließen einen Betriebsübergang zu einem gemeinsamen Betrieb. Die Leitung von Jerusalem kann sich nicht entscheiden, was sie will. Sie scheitert letztendlich an der Vereinsstruktur und steigt Ende 2003 endgültig aus der Fusion aus.

#### Aktueller Stand:

Es gibt die Diakonie-Klinikum Hamburg gGmbH, die Alten Eichen-Bethanien-Krankenhaus gGmbH, und die Elim gGmbH. Die Geschäftsführung besteht aus den Herren Menz (Bethanien), Schweda (Alten Eichen), Steeger (Bethanien) und Wessel (Elim). Zusätzlich wurde die »Geschäftsführerkompetenz« in Form von Bernd Weber, der vorher bereits Geschäftsführer in Bethanien war (und noch im Vorstand des Schwesternheimes

Bethanien ist), bei Agaplesion eingekauft, inkl. Herrn Trefftz vom Krankenhaus Elisabethenstift Darmstadt (ebenfalls Agaplesion) für das operative Geschäft.

Die einzelnen Krankenhausleitungen sollen aufgelöst werden, es soll eine einzige Krankenhausleitung mit den oben genannten 4+2 (!) Geschäftsführern und einem ärztlichen Direktor und einem Pflegedirektor geben.

Es werden neue Abteilungsleitungen bestimmt, teilweise als leitende Angestellte und oft ohne ein für die MAV durchschaubares Konzept der Geschäftsführung. Es entsteht der Eindruck, so mancher bringt seine Schäfchen ins Trockene.

Die Fallzahlen in den Häusern Alten Eichen und Elim gehen zurück. Die Liquidität ist scheinbar nicht mehr vorhanden, eine Notlagenregelung soll außerhalb des AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) abgeschlossen werden, damit weiterhin betriebsbedingt gekündigt werden kann. Das eigentliche Problem ist aber die nicht vorhandene Struktur und die tatsächliche Umsetzung von Konzepten. Alles scheint durch die mangelnde Einigkeit der Führungsetage verzögert zu werden.

Seit Mitte 2003 werden alle neuen Mitarbeiter im DKH mit einem AVR-Vertrag, der die Altersversicherung ausschließt (§ 27), angestellt, in der Regel befristet bis 31. Dezember 2005 (neue Begründung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz). Sie können an allen Standorten eingesetzt werden. Um Personalverschiebungen zwischen Elim und Alten Eichen/Bethanien zu ermöglichen, wird mit Gestellungsverträgen gearbeitet, die betroffenen MA haben teilweise nach 9 Monaten noch nichts Schriftliches in der Hand. Finanzbuchhaltung und Mitarbeiter der Personalabteilungen hatten

einen Betriebsübergang ins DKH, arbeiten zusammen, die Organisation ist aber teilweise noch chaotisch, da man in der Regel nur reagiert, wenig plant und Perspektiven nicht zu sehen sind. Die Zusammenarbeit zwischen MAV und Perso. klappt nur teilweise.

Im Dezember stand fest, dass die Abteilung Reinigungsdienst geschlossen werden sollte, daraufhin ist eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden, die allen MA 60% Bruttomonatslohn / Beschäftigungsjahr als Abfindung zahlt, im Gespräch ist jetzt eine Lösung für die MA der Küchen, denn in einem Neubau wird es keine Küche mehr geben, ein gutes Einsparpotential und dann ist doch auch die MAV gefordert, das mitzutragen!! Von Abteilungsleitungsseite hören wir

Häusern sind je zwei Mitglieder, darunter die MAV-Vorsitzenden im Sinne eines Ausschusses, delegiert. Es gibt einen Vorsitzenden (Wolfgang Werner, Elim) und eine Stellv. Vorsitzende (Sabine Burke, Beth.). Es gilt das MVG-EKD. Wir vertreten alle Belange der DKH-MA und die fusionsbezogenen Angelegenheiten. Im Moment gibt es dort ca. 130- 150 MA, überwiegend mit befristeten Verträgen oder aus dem Bereich der Verwaltung, die auch nicht unbedingt euphorisch in die MAV gewählt werden wollen. Gleichzeitig gibt es die MAVen in den Häusern, was für die MA dort eine gewisse Stabilität und Verlässlichkeit in bekannte Personen bedeutet. Wir versuchen dieses Konstrukt bis mindestens Mai nächsten Jahres zu halten. Wenn dann



Europäischer  
Aktionstag  
3. April 2004  
in Berlin

Foto: Gester

von Personalbedarfsberechnungen und Festlegungen, MAV hat keine Info.

Einzig für die Laborplanung gibt es eine Arbeitsgruppe mit MAV-Beteiligung, das läuft strukturiert und geradezu vorbildlich ab.

Die MAV-Komm gibt es weiterhin, auch wenn es ein rechtlich nicht sicheres Konstrukt ist. Aus den drei

Neuwahlen erfolgen, müssten wir nicht 2006 wieder neu wählen. Ob eine Gesamt-MAV für uns zur Zeit besser wäre, haben wir lange mit einem Rechtsanwalt überlegt, aber keine echten Vorteile für uns gesehen und die Geschäftsführung weiß, mit wem sie es zu tun hat, auch wenn sie vielleicht einzelne Personen lieber nicht so oft sehen möchte.

# Die »Underdogs« im Diakoniekonzern

Ein Blick in die oben ausführliche zitierte Satzung der Agaplesion-AG lässt den Spagat erkennen: die evangelische Aktiengesellschaft versteht ihren Auftrag als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche und nimmt sich besonders der Menschen an, die sich in leiblicher Not oder seelischer Bedrängnis befinden (§ 2), aber die Aktiengesellschaft ist auch berechtigt, Nebengeschäfte zu betreiben, die dem gemeinnützigen Hauptzweck dienen (§ 3). Die CSB ist eines dieser »Nebengeschäfte« und ihre Beschäftigten werden zu den »Randständigen« in der Diakonie.

### Undurchsichtige Struktur

Die CSB wurde 1995 von zwei (Haus-)Architekten gegründet, zuerst wurden 75% der Anteile an das Diakoniewerk Bethanien e.V. überantwortet (dieses Vorgehen ist unschädlich für die Gemeinnützigkeit des Bethanienwerks bzw. FDK). Dann übernahm die BGE (Beteiligungs GmbH) 87,5% der Anteile an der CSB, wobei die CSB durch einen Beherrschungsvertrag in die BGE eingegliedert ist. Die BGE ist wiederum 100%ige Tochter des Diakoniewerks Bethanien. Das Diakoniewerk Bethanien ist wiederum Mehrheitsgesellschafter bei der FDK (Frankfurter Diakonie Kliniken) mit 70%, dem Markus-Krankenhaus Frankfurt mit 52% und dem Bethanien-Krankenhaus Heidelberg mit 100%. Bis heute wurden fünf Mal die Geschäftsführer ausgewechselt.

Nach den erfolgreich abgeschlossenen Betriebsratswahlen bei CSB wird die CSB weiter aufgespalten in Unterfirmen jeweils für die Gebäudereinigung (ca. 90 Mitarbeiter), für den Wirtschaftsbereich (ca. 160 Mitarbeiter) und eine Sicherheitsfirma mit nur wenigen Beschäftigten.

Die Mitarbeiter der CSB werden in den meisten Bereichen der Kran-

kenhäuser und im Altenheim eingesetzt. Hohe Fluktuation und ein Abwechseln zwischen betriebsbedingten Kündigungen und Neueinstellungen kennzeichnen die Mitarbeitersituation. Die Personalleitung und andere Entscheidungspositionen verblieben in der FDK, so dass sich in der CSB bisher kaum eigene Betriebsstrukturen bildeten und eine BR-Wahl so schwierig war.

Aktuell werden nun auch teilweise Pflegedienstmitarbeiter über die CSB eingestellt. Tendenziell entsteht ein diakonisches Krankenhaus ohne Diakonie-Mitarbeiter.

### MitarbeiterInnen

#### zweiter Klasse:

Die CSB hat ein »schlankes Arbeitsrecht«. Alle Rechte und Pflichten der Beschäftigten sind in einem nur fünfseitigen Arbeitsvertrag reingepackt und wohlgermerkt ohne jeden Bezug auf einen Tarifvertrag oder andere Regelungen des Diakonischen Werkes. Befristete Arbeitsverträge werden immer häufiger. Außerdem existieren unterschiedliche Arbeitsverträge, wobei der Eindruck von willkürlichen Festsetzungen immer stärker wird. In den Personaleinstellungsbögen standen bis vor kurzem noch unzulässige Formulierungen, wie z.B. dass die betroffene Mitarbeiterin aufgefordert wird, mit ihrer Unterschrift zu erklären, dass der untersuchende Arzt im Rahmen der Einstellungsuntersuchung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Schweigepflicht entbunden wird.

Die Grundvergütung für die meisten einfachen Tätigkeiten beträgt monatlich 1472 Euro (allerdings gab es im Jahr 2002 auch Verträge mit 13,50 DM Stundenlohn!) und das bereits seit Jahren (die DM-Beträge wurden einfach umgerechnet), denn eine Dynamisierungsklausel fehlt. Die durchschnittliche Wochenzeit beträgt 40 Stunden, so dass dies einen Stun-

denlohn von 8,48 Euro ergibt. Durch die nicht ausgeglichene Preissteigerungsrate hat hier in den letzten Jahren ein starker Lohnabbau stattgefunden. In den neugegründeten Unter-GmbH's der CSB soll dieses Lohnniveau nochmals gesenkt werden.

Eine knappe Formulierung in dem Arbeitsvertrag besagt: »Zuschläge für Mehr- bzw. Überstunden- und Samstagsarbeit sowie Schichtarbeit werden nicht bezahlt.« Der Vorgabe des Arbeitszeitgesetzes (§6 Abs. 5), nach dem Belastungen durch Nachtarbeit angemessen auszugleichen sind, wird nicht nachgekommen.

Statt Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es eine »Zusatzzahlung« von 100% eines Monatsgehalts – jederzeit widerruflich –, die aber bei jedem Abwesenheitstag progressiv reduziert wird. Bei 1 Abwesenheitstag beträgt die Zusatzzahlung 99%, bei 7 Tagen 89%, bei 10 Tagen 80%, bei 20 Tagen 40% und bei 30 Abwesenheitstagen entfällt sie ganz. Wie Beschäftigte berichten, führt diese Regelung dazu, dass MitarbeiterInnen nicht zum Arzt gehen, krank auf der Arbeit erscheinen, ihre Krankheit nicht entsprechend auskurieren und notwendige Operationen verschieben. Diese Regelung hält einer rechtlichen Überprüfung nach dem Gehaltsfortzahlungsgesetz nicht stand.

Der Anteil von ausländischen MitarbeiterInnen ist sehr hoch, was wegen der auftretenden Sprach- und Verständigungsprobleme zusammen mit der räumlichen Verteilung auf verschiedene Einrichtungen der Agaplesion AG zu einer weitläufigen Aufspaltung der Belegschaft führt.

Die hohe Personalfuktuation bei CSB ist deshalb kein Wunder, genauso wie überdurchschnittlich häufige Arbeitsgerichtsverfahren nach Kündigungen.

### Nur gemeinsam sind wir stark!

Dieser Spruch ist heute, in Zeiten wirtschaftlicher Flaute in Deutschland und angesichts fast fünf Millionen Arbeitsloser, aktueller denn je. Einen gesicherten Arbeitsplatz gibt es heute nicht mehr und besonders nicht in den »unteren Bereichen« der Diakonie. Genau diese Situation nutzen die meisten privaten wie diakonischen Arbeitgeber gnadenlos aus, indem sie ihre Angestellten um die wenigen Rechte prellen, die ihnen zustehen. So geschehen ist es auch bei der Firma ClinicServiceBetriebe (CSB), die in allen Dienstleistungsbereichen der Frankfurter Diakonie Kliniken Mitarbeiter stellt, jedoch ohne tarifliche Rechte und Sozialleistungen, wie z. B. Weihnachtsgeld, Betriebsrente oder Nacht- und Feiertagszuschläge (siehe vorherigen Artikel).

Daher beschlossen einige Mutige der CSB die Gründung eines Betriebsrates. Unter dem Siegel absoluter Verschwiegenheit und fast wie im Untergrund agierend wurde dieses schwierige Unterfangen in einem Zeitraum von fast zwei Jahren langfristig vorbereitet.

Hilfreich dabei war der gute Kontakt zwischen den MAVen der Frankfurter Diakonie Kliniken, dem ver.di Bezirk Frankfurt und den Beschäftigten des CSB.

Das mag sich für Außenstehende seltsam anhören, aber allen Mitwissern war von Anfang an klar, dass ein Betriebsrat in dieser Firma nicht unbedingt gern gesehen ist und jeder Gründungseteiligte sich bei vorzeitiger Bekanntgabe garantiert auf der Straße wieder gefunden hätte.

Im Herbst 2003 wurde auf einer Betriebsversammlung der Wahlvorstand von den Mitarbeitern gewählt, der die eigentliche Wahl vorzubereiten hatte und der Arbeitgeber erhielt von dem Vor gehen Kenntnis. Kandidaten ließen sich aufstellen, alles ging seinen

ordnungsgemäßen Gang: die Wahl wurde für den 9. und 10. Dezember 2003 festgelegt. Alle glaubten sich am sicheren Ziel, doch weit gefehlt.

Der Wahlvorstand wurde von der Geschäftsführung kurz vor der Wahl davon in Kenntnis gesetzt, dass die CSB mit 250 Mitarbeitern ab 1. Januar 2004 nicht mehr in dieser Form existieren würde, sondern in kleinere eigenständige GmbHs gesplittert wird. Das ergab natürlich eine vollkommen andere Situation, denn der zu gründende Betriebsrat hätte dadurch nur ein Übergangsmandat von einem halben Jahr und müsste danach in jedem Teil neu gewählt werden. Darauf wiesen die Geschäftsführer im Gespräch hin, verbunden mit der »starken Empfehlung«, doch bitte von der Betriebsratswahl abzusehen. Die KollegInnen aber blieben unbeeindruckt.

Eines sollte die Aufspaltung in verschiedene GmbH's auf jeden Fall bewirken: die Mitarbeiterzahl der größten Tochter-GmbH soll unter die Zahl von 200 sinken.

Die Wahlen fanden wie geplant statt, in den vier Häusern kam es an den zwei Tagen zu einer ordnungsgemäßen Wahl und ein paar Tage später zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrates. Keiner der Geschäftsführer hielt es für nötig, der Vorsitzenden zu gratulieren oder sich in irgendeiner Form zu äußern.

Jetzt fingen die Schwierigkeiten erst an. Um die laufenden Geschäfte erledigen zu können, braucht der Betriebsrat ein eigenes Büro mit der erforderlichen Einrichtung. Dafür hat der Arbeitgeber laut Gesetz zu sorgen. Doch bis heute, nach mittlerweile zwei-

einhalb Monaten Amtszeit, hat sich bis auf leere Versprechungen und Hinhalteparolen nichts getan.

Eine bezahlte Freistellung, die bei der vorhandenen Arbeitnehmeranzahl ebenfalls gesetzlich verankert ist, wurde grundsätzlich abgelehnt. Von Personalentscheidungen wie Kündigungen oder Neueinstellungen, bei denen der Betriebsrat grundsätzlich mitbestimmungspflichtig ist, gab es viel zu kurzfristig Mitteilung.

Da auch noch kein Sitzungsraum zur Verfügung gestellt wurde, werden die nötigen Sitzungen jedes Mal in einem anderen Haus abgehalten und das größtenteils nach der Arbeitszeit.

Systematisch wird versucht, die Arbeit des Betriebsrates zu erschweren, auch durch angebliche »betriebsbedingte Kündigungen« der Ersatzmitglieder.

Der Betriebsrat in der CSB nimmt nur seine demokratischen Rechte wahr. Der diakonische Arbeitgeber schmeißt ihm dabei nur Steine in den Weg.

Aber die kann man und frau wegräumen, auch wenn es bestimmte Geschäftsführer den VertreterInnen der Service-GmbH's nicht zutrauen.



## Zwischen Nächstenliebe und Aktiengesellschaft

Die Dynamik ist unübersehbar: Die derzeitige, völlige Umstellung der Krankenhausfinanzierung vom Bedarfsdeckungsprinzip zu Fallpauschalen hat eine neue Runde des gnadenlosen Wettbewerbs zwischen Krankenhausträgern eingeläutet. Sieger im Konkurrenzkampf um Marktpositionen wird sein, wer mit den Krankenkassen die »attraktiven Fälle« in möglichst geringer Zeit mit möglichst wenig Personalkosten abrechnen kann. »Unattraktive« Patienten sind in dieser Logik zu teuer.

### Wer ist »attraktiv«?

Der junge, gesunde, privat versicherte Kurzlieger.

### Wer ist »unattraktiv«?

Der ältere, mehrfach kranke, lang liegende Kassenpatient.

Schon wird auf allen Diskussionen um die Fallpauschalen das schreckliche Wort von der »blutigen Entlassung« benutzt – eine allerdings treffliche Beschreibung des gnadenlosen Umgangs mit kranken Menschen. Die Qualitätsmanager bezeichnen diese auch als Kunden! Welch ein Zynismus!

Die Beschäftigten leiden mehrfach: Längere Arbeitszeiten, Überstunden, Verzicht auf Lohnerhöhungen, Hinnahme von Lohnkürzungen, schlechtes Gewissen, Fließbandarbeit sind einige Merkmale dieses Leidens.

Die in den Beiträgen beschriebenen strukturellen Veränderungsprozesse in diakonischen Betrieben sind lediglich Ausdruck für einen Wettbewerb auf einem Markt im Gesundheitswesen, der politisch gewollt ist. Der Mensch ist in diesem ökonomischen Gefüge Nebensache. Die sich herausbildenden Konzernstrukturen in der Diakonie sind reine Anpassung an ein System, das sich ausschließlich an Finanzen und Machtausübung orientiert. Dienstgemeinschaft, Mitarbeiterbeteiligung und Tarifverträge sind dabei störend.

### Gibt es Alternativen?

Erst einmal gilt: Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt!

Folgende Fragen wären zu diskutieren: Was ist wirkliche Qualität im Krankenhaus oder besser im Gesundheitswesen? Ist Markt und

Wettbewerb für Beschäftigte und Patienten die einzige Alternative? Wie sieht es in den Krankenhäusern mit der Solidarität unter den Beschäftigten aus? Wo bilden sich soziale Netzwerke zwischen Gewerkschaften, Kirchengemeinden, Arbeitsloseninitiativen, Patienteninitiativen, Anwohnerinitiativen?

## Vorankündigung

### Fachtagung:

Der Mensch im Mittelpunkt – was sonst?

Alternativen zu Markt und Wettbewerb

### Veranstalter:

AGMAV  
Hamburg/Schleswig-Holstein  
ver.di Hamburg  
Fachgruppe Kirchen

### Termin:

**1. Dezember 2004**  
Diakonisches Werk  
Schleswig-Holstein  
Rendsburg

## Über die Wertigkeit älterer Mitarbeiter

## Sonntagsreden und Realität im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg

»Als Diakonie wissen wir, was es für Menschen bedeutet, ohne Arbeit, auf andere angewiesen, pflegebedürftig, fremd, arm, krank, vernachlässigt, allein, verzweifelt, diskriminiert, Opfer von Gewalt zu sein.« Mit diesen Worten beginnt ein Positionspapier des DWBB zur aktuellen Reformdiskussion in Deutschland, erstellt von den Vorstandsmitgliedern Frau Kahl-Passoth (54) und Herrn Dane (41).

Dieses Wissen scheint jedoch nicht für die älteren Mitarbeiter/Innen des DWBB zu gelten. Uns ist bekannt, dass in der jüngeren Vergangenheit mit den Beschäftigten, die 59 Jahre und älter sind, Gespräche mit dem Ziel geführt wurden, sie zu einem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess zu bewegen.

Aus Berichten von Betroffenen konnten wir erfahren, dass diese

Gespräche nicht geprägt waren von einer, aus ihrer Sicht, gebotenen Fürsorgepflicht. Dies verwundert auch nicht, sieht man sich das Personalkonzept des DWBB an. Hieraus kann man folgende Erkenntnisse gewinnen: Die Mitarbeiter/Innen des DWBB sind in ihrer Mehrzahl zu alt. Ältere Mitarbeiter/Innen sind im Bereich der Verwaltung nur unzureichend mit den heutigen Kommunikationstechni-

ken vertraut. Die Grundqualifikation auf Referentenebene ist zu einseitig und häufig auch unzureichend. In diesem Zusammenhang wird wieder besonders auf ältere Stelleninhaber hingewiesen. Auch die Treue zum DWBB wird nach diesem Konzept nicht etwa positiv bewertet, sondern gilt als eine der Ursachen für die ungünstige Altersstruktur und auch als Hemmschuh für neue Impulse und Innovationen.

»Ohne Arbeit, vernachlässigt, verzweifelt und diskriminiert«: Das beschreibt den Zustand der Betroffenen wohl recht genau.

Wir hoffen für die heute federführend Verantwortlichen dieses Personalkonzepts, dass, wenn sie zu den Älteren gehören, die dann im DWBB Verantwortlichen ein anderes Verständnis von modernem Personalmanagement haben.

Angemerkt sei noch, dass sich der Großteil der Mitglieder des

Diakonischen Rates, die das oben beschriebene Positionspapier verabschiedet haben, in einem Alter befindet, in dem schon längst Gespräche über ihr Ausscheiden hätten geführt werden müssen.

PS: Ein ergänzender Hinweis der Verfasser: Dieser Artikel wurde

für eine Veröffentlichung im Newsletter »Inform online« des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg nicht zugelassen.

*Der Vorstand der AGMV  
des Diakonischen Werkes  
Berlin-Brandenburg*



Europäischer Aktionstag  
3. April 2004  
in Berlin

Foto: Gester



## Beitrittserklärung

**ver.di** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab _____ Monat/Jahr		<input type="checkbox"/> Arbeitslos <input type="checkbox"/> Wehr-/Zivildienst bis _____ <input type="checkbox"/> Azubi/Volontär/in Refusee/befrei. Lösl. <input type="checkbox"/> Schüler/in-Studien/in bis _____ <input type="checkbox"/> Hochschüler/in bis _____ <input type="checkbox"/> Arbeitslos/befrei. Lösl. <input type="checkbox"/> Sonstige		Ich war Mitglied der Gewerkschaft:		Euro	
<b>Persönliche Daten:</b> Name: _____ Vorname: _____ Titel: _____ Straße/Hausnummer: _____ PLZ: _____ Wohnort: _____ Land (nur bei Wohnort im Ausland): _____ Telefon (privat/dienstlich): _____ E-Mail: _____ Geburtsdatum: _____ Kreis/Kreisfreie Stadt: _____ Nationalität: _____ Geschlecht: <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich		Beschäftigt bei (Name und vollständige Adresse): _____ Straße/Hausnummer: _____ PLZ: _____ Ort: _____ Branche: _____ ausgebildete Tätigkeit: _____ <input type="checkbox"/> Ich bin Meister/in-Techniker/in Ingenieur/in		von _____ bis _____ Monat/Jahr Monat/Jahr		Monatsbeitrag Euro Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 11 Abs. 1 Nr. 10 ArbZG pro Monat 7,70 Euro, eingetragene überbetriebliche Sozialversicherer, 7,00 Euro für Familien-/Ferien-/Krankengeldversicherer, 1,00 Euro für Betriebs-/Krankengeldversicherer und Chinesische Beitrag der Monatsbeitrag 0,25% des monatlichen Nettolohnes. Der Mitgliedsbeitrag beträgt 7,00 Euro netto für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, 0,70 Euro für die Mitgliedschaft in der Bundesvereinigung der Gewerkschaften, 0,25 Euro für die Mitgliedschaft in der Bundesvereinigung der Gewerkschaften und Sozialversicherungsträger, der Beitrag Euro 2,25 monatlich. Jedem Mitglied steht ein freies Stimmrecht zu.	
<b>Beschäftigungsarten:</b> <input type="checkbox"/> Arbeiter/in <input type="checkbox"/> Angestellter/in <input type="checkbox"/> Beamter/in <input type="checkbox"/> DO-Angestellter/in <input type="checkbox"/> Selbstständiger <input type="checkbox"/> Solo-Mitarbeiter/in <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit Anzahl Wochenstunden: _____		Bezeichnung: _____ Personalnummer: _____ Branche: _____ ausgebildete Tätigkeit: _____ <input type="checkbox"/> Werber/in Name: _____ Vorname: _____ Mitgliedsnummer: _____		Einzugsvermittlung Ich bestätige die Gewerkschaft, den jeweiligen Mitgliedsbeitrag zu zahlen und die Gewerkschaft für die Mitgliedschaft zu vertreten. <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich		Name des Goldinhabers, in Filiale: _____ Bankfilialzahl: _____ Kontonummer: _____ Name des Kontoinhabers: _____ Name/Unterschrift des Kontoinhabers: _____ Lastschriftzugriff: _____ Email / Internet / Gebührengruppe: _____ TL / Tarifvertrag: _____ Tätigkeits-/Berufsjahr: _____ Hinweisverkommen: _____	

Im letzten Kircheninfo druckten wir das Diakonieschach ab. Von vielen Kolleginnen und Kollegen bekamen wir darauf gute Rückmeldungen. Mittlerweile haben einige diakonische Dienstgeber (= Arbeitgeber) eine neue Variante ausprobiert.

Da diese Variante immer weiter um sich greift, soll das Grundprinzip des Spiels dargestellt werden. Für Nicht-Berlinerinnen- und Berliner eine Hilfestellung: Die größte diakonische Einrichtung in Berlin ist das Johannesstift.

Ein Spiel, bei dem die Beschäftigten immer verlieren:

## Einrichtungsschach



**1. Zug:** Der diakonische Dienstgeber Paul Planlos erklärt eine Notlage seiner Einrichtung und die Arbeitsplätze für gefährdet. Er verlangt den Verzicht auf Weihnachts- und Urlaubsgeld, um wieder konkurrenzfähig zu werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten erhalten erstmals weniger Gehalt.

**1. Gegenzug:** Die anderen diakonischen Einrichtungen wollen dem Beispiel von Planlos folgen und erklären ihrerseits die Notlage und appellieren an die Vernunft der MAV, ebenfalls planlos zu verfahren. Diese stimmt zähneknirschend zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Im Diakonischen Werk herrscht wieder Chancengleichheit, weil alle weder Weihnachtsgeld noch Urlaubsgeld erhalten.

**2. Zug:** Der diakonische Dienstgeber Viktor Vorsatz will die Konkurrenzbedingungen seiner Einrichtung verbessern und die Gehälter erstmals um 3% senken. Hierzu erklärt er eine drohende Notlage und drohende Entlassungen. Die MAV weiß zwar, dass sie über Gehaltsbestandteile außerhalb der Notlagenregelung nicht mitbe-

stimmen darf, ruft die Mitarbeiter aber zähneknirschend auf, zu unterschreiben, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Die Beschäftigten vereinbaren einzelvertraglich das neue reduzierte Gehalt.

**2. Gegenzug:** Die anderen diakonischen Dienstgeber wollen nach dem Modell Vorsatz verfahren und beantragen in der Arbeitsrechtlichen Kommission entweder die Tarife vorsätzlich zu senken oder die Arbeitszeit im Westen auf 40 Stunden zu verlängern. Hierüber sollten die Arbeitnehmer bitte mitbestimmen. Die MAVen stimmen zu, um Schlimmeres zu verhindern und die Arbeitsplätze zu sichern. Beschäftigte im Westen arbeiten ab sofort 40 Stunden, die im Osten bekommen 3% weniger Gehalt.

**3. Zug:** Der diakonische Dienstgeber Johannes Stift will die Konkurrenzbedingungen seiner Einrichtung verbessern und die Gehälter aus Gerechtigkeitsgründen auch im Westen erstmals um 3% senken. Hierzu erklärt er keine drohende Notlage aber trotzdem drohende Entlassungen. Die MAV stimmt nicht zu und wird sofort für alle drohenden Entlassungen haftbar gemacht. Die irritierten, verängstigten Beschäftigten vereinbaren ein-

zelvertraglich das neue reduzierte Gehalt.

**3. Gegenzug:** Die anderen diakonischen Dienstgeber wollen nach dem Modell Johannes Stift verfahren und beantragen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) die Tarife generell zu senken. Die Arbeitnehmer in der AK stimmen zu, um Schlimmeres zu verhindern und weil sie nicht wissen, was sie (sonst) tun können. Allerdings beschließt die AK, sich separaten Regelungen für West und Ost zu widersetzen. Alle Beschäftigten im Westen bekommen ab sofort 3% weniger.

**10. Zug:** Der diakonische Dienstgeber Bruno Betriebswirt stellt fest, dass er aufgrund der bisherigen Arbeitszeitverlängerungen zuviel Personal hat. Er erklärt eine Notlage, entlässt ein Viertel der Belegschaft und verzichtet auf weitere Kündigungen, weil im Gegenzug die Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 44 Stunden bei 7 Tagen Regelarbeitszeit akzeptieren. Künftige Tarifsenkungen bleiben vorbehalten. Die Arbeitsplätze sind gesichert. Das betriebswirtschaftliche Modell ist durchgesetzt.

Fortsetzung folgt demnächst bei Ihrem Dienstgeber. *Ulrich Peter*

## Das Tarifrecht im Öffentlichen Dienst soll Bezugspunkt bleiben

Am 18./19. März 2004 trafen sich Mitglieder der Tarifkommission von ver.di, ArbeitnehmervertreterInnen der evangelischen Arbeitsrechtlichen Kommissionen sowie der Mitarbeiterseiten der KODA/AK Gremien der Katholischen Kirche in Bad Honnef. Das Treffen war außerordentlich gut besucht, alle maßgeblichen Akteure im gesamten kirchlichen Bereich saßen an einem Tisch. Schon allein diese Tatsache war ein großer Erfolg. Eine Vernetzung und ein Folgetreffen im Herbst wurden vereinbart.

Die inhaltlichen Festlegungen waren knapp, dafür aber um so wichtiger. Mit breitester Übereinstimmung wurde beschlossen: »Für die kirchlichen Kommissionen stehen weiterhin die Vergleichbarkeit zum Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes im Zentrum ihrer Arbeit. Einigkeit besteht in der Zielsetzung, auch den neu zu gestal-

tenden Tarifregelungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes ein möglichst einheitliches Gepräge zu geben und eine weitergehende Zersplitterung des Arbeitsrechts bis hin auf die Betriebsebene zu verhindern.«

Den Tendenzen einzelner kirchlicher Arbeitgeber, neben den Verhandlungen im Öffentlichen Dienst unabhängig eigene Verhandlungen für den Abschluss eigener kirchlicher Regelungen zu führen, die sich nicht mehr an dem öffentlichen Dienst orientieren, wurde eine klare Absage erteilt.

Das magische Datum ist der 31. Januar 2005, der Zeitpunkt an dem die Tarife im Öffentlichen Dienst auslaufen und die Ergebnisse der Prozessvereinbarung vorliegen sollen. Dieser Zeitpunkt muss von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und den KODA/AK Gremien abgewartet werden, um

möglichst einheitliche Tarifregelungen für den öffentlichen und kirchlichen Dienst zu erhalten.

Ein erstes wichtiges Ergebnis der Absprachen ist bereits zu verzeichnen: Die Bayerische Regional-KODA beschloss ausdrücklich, die Ergebnisse der Verhandlungen im Öffentlichen Dienst abzuwarten und auf deren Grundlage die weiteren Verhandlungen in der KODA zu führen (siehe folgenden Artikel).



Referentin Heike von Gradolewski, ver.di-Tarifsekretariat (links), daneben Ellen Paschke, Bundesvorstand und Leitung Fachbereich 3

### Bayerische Regional-KODA beschließt

## »Dranbleiben am Öffentlichen Dienst«

Die »heile Kirchenwelt« in Bayern geriet ins Wanken als die Prozessvereinbarung zur Modernisierung des BAT vereinbart wurde. Während die MitarbeiterInnen eine Abschaffung der Sozialkomponenten des BAT befürchteten – die ein wesentliches Element des »familien-gerechten Lohnes« sind –, befürchteten die Arbeitgeber ein neues Tarifrecht, das für kirchliche Verhältnisse nicht anwendbar sei und zudem erhebliche Umstellungskosten verursachen würde.

Vollends »zum Einsturz des Weltbildes« kam es dann durch die massiven Diskussionen um Sparmaßnahmen im Bereich der katholischen Kirche: es gab Äußerungen

einzelner bayerischer Bischöfe, dass zur Sicherung der Arbeitsplätze deutliche Einschnitte »unter BAT-Niveau« erforderlich seien.

Die Mitarbeiterseite der bayerischen Regional-KODA hat daher jede weitere Beschlussfassung zu Einsparungsmaßnahmen von einer Bestätigung der Dienstgeber abhängig gemacht, so dass auch nach 2005 die Bindung an das Tarifvertragsrecht des öffentlichen Dienstes erhalten bleiben würde.

Die Bayerische Regional-KODA hat nun am 7. Mai für 50.000 Mitarbeiterinnen der katholischen Kirche nach mehrmonatigen Verhandlungen beschlossen:

- Das neue Tarifrecht des öffentlichen Dienstes TVöD wird zu dem Zeitpunkt übernommen, zu dem es im Öffentlichen Dienst in Kraft tritt (voraussichtlich im Februar 2005).
- Abweichende KODA-Regelungen bleiben erhalten und werden im Laufe des Jahres 2005 nach dem Prinzip der Kostenneutralität überprüft und angepasst.
- Vergütungserhöhungen werden für den Kirchendienst weiterhin automatisch übernommen.

Mit diesem Beschluss hat sich die BayRK festgelegt, gemäß der bisherigen Tradition das mit den ver-

gleichbaren Dienststellen und Einrichtungen im öffentlichen Bereich geltende Tarifrecht zur Grundlage ihres eigenständigen regionalen einheitlichen kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes zu machen.

Mit dem Übernahmebeschluss war die Hauptforderung der Mitarbeiterseite zu einer Zustimmung zur Kürzung des Urlaubsgeldes erfüllt. Eine zweite Forderung der Mitarbeiterseite, die Rücknahme aller weiteren Dienstgeber-Forderungen (weitreichende Sparforderungen) aus dem »Antrag der bayerischen (Erz-)Diözesen auf Änderung arbeitsvertragsrechtlicher Be-

stimmungen« im Protokoll der Vollversammlung war ebenfalls erfolgt.

Die katholische Kirche in Bayern wird auch nach der für 2005 vorgesehenen Reform des öffentlichen Dienstes gleiche Gehälter wie Staat und Kommunen zahlen. Im Gegenzug wird 2004 das Urlaubsgeld in den höheren Vergütungsgruppen ausgesetzt.

- MitarbeiterInnen zwischen ABD X – ABD Vc und alle Arbeiter erhalten wie bisher 332,34 Euro.
- MitarbeiterInnen zwischen ABD Vb – ABD III erhalten 100.- Euro anstelle von 255,65 Euro.

- MitarbeiterInnen zwischen ABD IIb – I erhalten kein Urlaubsgeld.
  - Es gibt einen Kindergeldzuschlag für MitarbeiterInnen zwischen ABD Vb – Ia in Höhe von 25,00 Euro pro Kind.
  - Bei Teilzeitbeschäftigung besteht Anspruch auf das Urlaubsgeld anteilig gemäß dem jeweiligen Beschäftigungsumfang.
- Diese Vereinbarung ist – gerade in diesen tarifpolitisch sehr turbulenten Zeiten – als großer Erfolg für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen Diözesen zu bewerten.

## Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts

### Was ist die Bayerische Regional-KODA?

#### Von Anfang an: ausdrückliche Bindung an den BAT

Bis 1980 wurde in der öffentlich-rechtlich verfassten katholischen Kirche in Bayern – den (Erz-)Bistümern und Kirchenstiftungen – in Arbeitsverträgen die Anwendung des BAT (Fassung Tarifgemeinschaft der Länder) zugrunde gelegt.

Der BAT weist aber »Lücken« auf: kirchenspezifische Berufe wie Gemeinde- und Pastoralreferenten, Mesner (Küster) und Pfarrsekretärinnen, aber auch Religionslehrer im Angestelltenverhältnis – die staatlichen Lehrer sind meist als Beamte tätig – konnten nur schlecht unter die Tätigkeitsmerkmale des BAT »subsummiert« werden. Fast in jeder der bayerischen (Erz-)Diözesen galten daher andere, einzelvertraglich vereinbarte Regelungen oder Bestimmungen, die mit den MAVen der Ordinate abgestimmt worden waren (»Beschäftigungsordnung«). Da die kirchlichen (Diözesan-)Grenzen quer durch Städte wie etwa Nürnberg oder Landshut verlaufen, führte dies zu der bemerkenswerten Situation, dass sogar innerhalb einzelner

Kommunen andere arbeitsrechtliche Bestimmungen für kirchliche Mitarbeiter vergleichbarer Tätigkeiten angewendet wurden.

Daher wurde durch die Bischöfe 1980 die Bayerische Regional-KODA gegründet, eine »Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts«, der sich alle Diözesen Bayerns angeschlossen haben. Einer der ersten Beschlüsse dieses Gremiums schrieb fest, dass auch weiterhin der BAT in der für den Freistaat Bayern geltenden Fassung arbeitsvertraglich zu vereinbaren sei. KODA-Beschlüsse sollten »ebenso«, also gleichberechtigt gelten. Damit wurde die Grundlage dafür geschaffen, insbesondere für die genannten Berufsgruppen eine Vereinheitlichung des Arbeitsvertragsrechts innerhalb der verfassten katholischen Kirche auf Basis des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes zu erzielen.

Die Vertreter der Mitarbeiter in diesem Gremium wurden – ähnlich wie heute noch in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Caritasverbandes – von »Wahlmännern«, den Mitarbeitervertretun-

gen, gewählt. Inzwischen gibt es eine »Urwahl«, in der die Vertreter der Mitarbeiter in der KODA durch die betroffenen kirchlichen MitarbeiterInnen für jeweils eine Amtsperiode direkt gewählt werden.

#### Das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen:

Mit der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 wurde durch die deutschen Bischöfe bundesweit der sogenannte »3. Weg« zur Regelung des kirchlichen Arbeitsrechts vorgeschrieben. Es blieb nicht aus, dass die bayerischen Bischöfe »unter Druck« gerieten, auch selbst ein eigenes Tarifrecht im Rahmen des »3. Weges« zu schaffen. Daher wurde 1995 das »Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen« (ABD) geschaffen, indem der seinerzeit bestehende BAT in »kirchengemäßer Form« als eigene kirchliche Regelung in Kraft gesetzt wurde.

Dieser Beschluss löste erhebliche Unruhe unter den MitarbeiterInnen des kirchlichen Dienstes

aus: sollten die kirchlichen MitarbeiterInnen von der Lohn- und Gehaltsentwicklung des öffentlichen Dienstes abgeschnitten werden?

Auf Drängen der großen MAVen – namentlich der Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariates München – wurde unter maßgeblicher Vermittlung des Münchner Finanzdirektors Dr. Fahr ein Kompromiss gefunden, der auch für die neu eingestellten MitarbeiterInnen die Verbindung zum öffentlichen Dienst sichern sollte.

Der Auftrag der Bischöfe an die KODA, ein eigenes kirchliches Arbeitsvertragsrecht für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu

schaffen, stand unter dem ausdrücklichen Vorbehalt: »Der wesentlich gleiche Inhalt dieses kollektivrechtlichen Arbeitsvertragsrechts mit den Arbeitsvertragsregelungen für die Angestellten/Arbeiter des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern ist beizubehalten. Das Arbeitsvertragsrecht soll mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern vergleichbar sein, soweit nicht kirchenspezifische Gründe dem entgegenstehen.« (Grundsatzbeschluss, 22.03. 1995)

Da Arbeitskampfmaßnahmen im kirchlichen Bereich nicht vorgesehen sind, wurde zum Ausgleich weiter eine ausdrückliche Über-

nahmeautomatik (dynamischer Verweis) für die Vergütungstarife des BAT (§ 26 ABD) und für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung des öffentlichen Dienstes (§ 46 ABD) zugesichert und beschlossen. Man solle sich – so die Zusage der Dienstgeber – im Rahmen des »3. Weges« nie über Geld streiten müssen.

Ähnliche Übernahmebeschlüsse gibt es für das aus dem AVR Caritas überführte Personal von Kindertagesstätten (Vergütungsautomatik zum BAT/VKA Tarif) sowie für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (Vergleich mit den Regelungen des öffentlichen Dienstes für die Lehrer im Freistaat Bayern).

## Kritik an Sparplänen des Bistums Aachen

### »Nehmen ist seliger als Geben!«

Als Disaster für Beschäftigte und Gemeindemitglieder bezeichnete die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ein am vergangenen Wochenende beschlossenes Sparpaket für das in akute Finanznot geratene Bistum Aachen. Dem Bistum droht derzeit ein Defizit von über 45 Millionen Euro, davon resultieren allein 30 Millionen aus einem turnusmäßig fälligem kircheninternen Umlageverfahren.

»Mit radikalen Einschnitten versucht die Bistumsleitung jetzt, die teilweise selbstgeschaffene Krise in den Griff zu bekommen«, sagte Judith Weber-Rösch vom ver.di Landesfachbereich Gesundheit, Kirchen und soziale Dienste.

»Dabei sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Hauptlast der Konsolidierung tragen«. So befürchte ver.di nicht nur die Vernichtung von bis zu 500 Arbeitsplätzen, sondern auch nachhaltige Kürzungen bei Löhnen, Gehältern

und Weihnachtsgeld. Ebenfalls von massiven Etatkürzungen betroffen seien so wichtige soziale Bereiche wie Kindertagesstätten, Schulen und Bildungseinrichtungen.

Dass die Kirchenleitung bislang alle Angebote der Beschäftigten und der Initiative ZAK (Zukunft Arbeitsplatz Kirche), ein sozialverträgliches Konsolidierungspaket zu schnüren, ausgeschlagen habe, nannte Weber-Rösch selbstherrlich und weltfremd. Wieder einmal wird kircheninternes Recht hier benutzt, um die Folgen eines jahrelangen Missmanagements auf die Beschäftigten abzuwälzen. »Die aber haben weder Tarifvertrag noch Streikrecht und sind ihrem Arbeitgeber ohne Wenn und Aber ausgeliefert«.

Kirchliche Arbeitgeber als Non-profitorganisationen mit christlich-sozialem Auftrag sollten eigentlich eine Vorbildfunktion erfüllen, mahnte die Gewerkschafterin. »In



Mahnwache in Aachen

Foto: ZAK Aachen

Aachen sei das Gegenteil der Fall. Entlassungswellen, Einkommenskürzungen und die Streichung sozialer Angebote bestätigen, dass Nehmen oftmals seliger ist als Geben«.

*Judith Weber-Rösch*  
ver.di Landesbezirk NRW  
Tel. 0211/618 24-295

## Sieben Bausteine für eine christliche Krisenbewältigung im Bistum Aachen

Die Finanzkrise des Bistums Aachen hat viele Ursachen und muss zugleich als strukturelle Krise betrachtet werden. Angesichts der Veränderung und tendenziellen Verringerung der Finanzströme in unserer Gesellschaft und unserer Kirche

**Kundgebung**  
gegen  
betriebsbedingte  
Kündigungen  
im Bistum  
Aachen

**Betroffen sind:**  
Pfarngemeinden, Kindergärten, Schulen,  
Pflegenheimen, Beratungsstellen,  
Büchereien und Bibelschulungszentren,  
Hochschulgemeinden, Verbände, Generalvikariate

**Freitag  
14. Mai 2004  
16 bis 18.30 Uhr**  
auf dem Katschhof  
zwischen Dom und  
Rathaus in Aachen

**Es sprechen:**  
Herrmann Josef (MdB)  
Vorsitzender Christlich-Demokratische Arbeitsmarktschicht  
(Verband der 12-2004)  
Josef Kasper  
Generalsekretär des Bistums Aachen  
Herrn Kasper  
Vorsitzender Deutscher Gewerkschaftsbund  
Herrn MdB Klaus Wirtz  
Prof. Detlev Knoke  
Mitglied des „Parlamentarischer Rat“ (BR)  
Herrn Hans-Joachim Lauth  
Regionalbischof und ZAK-Sprecher  
Mittelrhein  
J. Christen, Personalreferent  
Vorsitzender Diözesane Arbeitsgemeinschaft der  
Mittelrheinischen Bistümer (ZAK) im Bistum Aachen

**Veranstalter ist die Initiative  
Zukunft Arbeitsplatz Kirche (ZAK)  
Info unter Tel. 01 52 / 5 33 33 81**

**Zusätzlich den Wortbeiträgen  
gibt es jeweils kurze  
Musikbeispiele von der Big  
Band „Classic-Jazz & More“**  
Ab 17.30 Uhr  
spielt die Band „Intrados“  
besten, schönsten  
Klassik-Rock

[www.zak-bistum-aachen.de](http://www.zak-bistum-aachen.de)

Plakat der Initiative  
Zukunft Arbeitsplatz Kirche (ZAK)

reicht es nicht aus, mit kurzfristigen Maßnahmen das vermeintlich Schlimmste zu bewältigen. Aus christlicher Sicht kann es niemals eine Lösung sein, Menschen durch Kündigung ihrer wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Existenzgrundlage zu berauben. Das menschliche Antlitz unserer Kirche muss in Verantwortung vor Gott und den Menschen ein menschliches Antlitz bleiben.

Zugleich ist die Solidarität aller Beteiligten gefordert.

In diesem Sinne fordert die Initiative ZAK, unterstützt durch die

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di, die Bistumsleitung auf, gemeinsam mit den Mitarbeitervertretungen, den Räten im Bistum und der Initiative ZAK zur Bewältigung der strukturellen Finanzkrise des Bistums Aachen folgende Maßnahmen zu ergreifen und Vereinbarungen zu treffen:

■ Es wird ein Sanierungs- und Konsolidierungskonzept für die Jahre 2004 bis 2012 entwickelt. An der Entwicklung dieses Konzeptes werden die Beschäftigten des Bistums, der Pfarrgemeinden, der selbständigen Einrichtungen und der Verbände in einem zuvor vereinbarten Dialogverfahren beteiligt. Dieses Dialogverfahren soll nicht an den formalen kirchenrechtlichen Grenzen des Mitarbeitervertretungsrechtes enden. Alle geeigneten Formen der Beteiligung sind zu nutzen.

■ Wesentliche Bestandteile des Sanierungs- und Konsolidierungskonzeptes sind ein Pastoral-konzept, ein Finanzkonzept, ein Personal-konzept und ein aufgaben-kritischer Prozess im Sinne einer Neugestaltung der Arbeits-, Aufgaben-, und Ablauforganisation, entsprechend der Prioritätensetzungen, Selbstverpflichtungen und ethischen Forderungen aus den Bistumstagsbeschlüssen von 1997 und 2001 und dem gemeinsamen Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland von 1997: »Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit«.

■ Grundsätzlich haben alle geeigneten Sparmaßnahmen und die Erschließung neuer Finanzquellen Vorrang vor Personalabbau durch Kündigungen und Vorrang vor Lohn- und Gehaltskürzungen. Ziel muss es sein, den Solidarbeitrag

der Dienstnehmer/innen so gering wie möglich zu halten, um sie vor untragbaren finanziellen Einbußen zu schützen.

■ Unumgänglicher Personalabbau wird sozialverträglich gestaltet: natürliche Fluktuation, Altersteilzeit, Vorruhestand, Qualifizierung und andere Wege.

■ Es wird ein konkreter Zeitplan für den Prozess der Krisenbewältigung vereinbart. Darin wird auch festgelegt, welche Maßnahmen und Schritte kurzfristig (2004), mittelfristig (2005 – 2007) und langfristig (2008 – 2012) ergriffen bzw. gegangen werden sollen.

■ Zur Unterstützung der Beteiligten und Verantwortlichen im Bistum Aachen muss für die Neugestaltung der Finanzen und die Begleitung des Gesamtprozesses externer Sachverstand durch Berater/innen eingeholt werden. Externe Sachverständige können auch geeignete Personen sein, die außerhalb des Bistums Aachen im Dienst unserer Kirche stehen.

■ Während der Durchführung der kurz- und mittelfristigen Sanierungs- und Konsolidierungsmaßnahmen (2004 – 2007) werden keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen! Diese sind bis 31.12.2007 ausgeschlossen. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen wird in einer schriftlichen Vereinbarung rechtlich gesichert. Diese Vereinbarung wird für die Beschäftigten des Bistums bis spätestens zum 14. Mai 2004 abgeschlossen und soll mit einer ausdrücklichen Empfehlung des Bischofs Modellcharakter für alle anderen kirchlichen Anstellungsträger im Bereich des Bistums Aachen haben.

*Initiative »Zukunft  
Arbeitsplatz Kirche« – ZAK  
19. März 2004*

## Jetzt Einstieg in Billigtarife?

Die Zeiten sind schlecht und die Diakonie will überleben. Das ist ein Ziel, dass Beschäftigung sichert und soziale Leistungen erhält. Zur Frage, wie eine Absicherung von Angebot und Arbeitsplätzen gestaltet wird, hat sich das Diakonische Werk von Westfalen (DWvW) eine neue Variante ausgedacht.

In Westfalen galt bislang für alle Beschäftigten einer diakonischen Einrichtung verbindlich der BAT-KF (Kirchliche Fassung) als Grundlage für das Arbeitsverhältnis bzw. die Arbeitsvertragsrichtlinien der EKD (AVR-EKD). (Im ArbeiterInnenbereich gilt für einige MitarbeiterInnen der MTArb-KF (Manteltarif für Arbeiter))

In diesen Werken (im öffentlichen, nicht kirchlichen Arbeitsleben als – von Arbeitgeberverband und Gewerkschaften verhandelte – Tarifverträge bekannt) werden sowohl die Vergütungsbestandteile als auch Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch etc. geregelt.

Im September 2003 haben die Vorstände der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel und des Johanneswerks e.V. in Bielefeld – in Stellvertreterrolle für viele andere Einrichtungen! – gemeinsam beim DWvW eine Satzungsänderung beantragt, die es ihnen erlaubt, auch andere »Tarifwerke« sich aussuchen und anwenden zu können. In der Beantragung war unmissverständlich klargemacht worden, dass ansonsten diese beiden Groß-Unternehmen (zusammen ca. 18.000 MitarbeiterInnen) andere Wege einschlagen würden. Natürlich hat das DWvW die Satzungsänderung dann im Dezember vollzogen.

Die Frage, was dies nun für unsere Einrichtungen, für uns Beschäftigte bedeutet, ist so klar noch nicht zu beantworten. Einerseits ist denkbar, dass für bestimm-

te Bereiche, wohl vornehmlich dem Krankenhaus- und Altenhilfebereich, irgendwie geartete »Tarifverhandlungen« geführt werden können, um ein einfacheres, den Rahmenbedingungen angepasstes System zu entwickeln.

Zu befürchten ist aber eher, dass unsere Arbeitgeber einen bestehenden »Tarifvertrag« aus z.B. einem privaten Krankenhaus oder einem ganz branchenfernen Bereich übernimmt und der Arbeitsrechtlichen Kommission in Rheinland/Westfalen/Lippe (ARK) zum Abnicken vorlegt.

Bislang konnten allein durch Outsourcing Mitarbeitergruppen in einen anderen, billigeren Branchentarif eingestuft werden. Von dieser Möglichkeit ist in der Vergangenheit durchaus Gebrauch gemacht worden. Eine Ausgliederung von Betriebsteilen ist allerdings ein

diakonischem Betrieb angewandt werden. Von der Arbeitsrechtlichen Kommission erwartet die Hauptversammlung des DW Westfalen, dass sie bei solchen Anträgen »umgehend eine Zustimmung« ausspricht.

Die Rheinische Variante dieses Kirchlichen Sonderweges existiert schon länger. Werke können sich von der Anwendung kirchlicher Vertragswerke zum Arbeitsrecht freistellen lassen. Darüber entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit dem Personalausschuss des Diakonischen Werkes im Rheinland. Die MAV muss den Beschluss mitgeteilt bekommen.

Für die MAVen bedeutet diese Satzungsänderung erhöhte Aufmerksamkeit bei Veränderungs- und Konsolidierungsplänen ihres jeweiligen Betriebs. Frühzeitig sollten die Informationen über geplan-



Europäischer  
Aktionstag  
3. April 2004  
in Berlin

Foto: Gester

Vorgang, der in der Öffentlichkeit nicht unbemerkt bleibt. Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen haben sich dazu oft erfolgreich zu Wort gemeldet und gegen diese Maßnahmen gewehrt.

Diesen Schritt der Ausgliederung von Betriebsteilen können sich die Geschäftsführungen und Vorstände nun sparen. Per Antrag kann jetzt ein »Billigtarif« in jedem

te Vorhaben eingeholt und geprüft werden. Die Gewerkschaft ver.di steht mit ihren Tarifexperten selbstverständlich zur Verfügung.

Wir befürchten, dass diese Änderung einen erneuten Versuch der Diakonie bedeutet, die Standards der öffentlichen Anbieter zu unterlaufen. Wieder hat die Diakonie die Möglichkeit, sich kurzfristig Markt- Vorteile zu verschaffen, die langfris-

tig zur Absenkung des Gesamtniveaus führen und die Konkurrenz in die Betriebe verlegt. Möglich wird das nur durch die besondere Form der Arbeitsrechtsetzung der Kirche und ihrer Diakonie.

Der Dritte Weg ist eben kein echter Tarifvertrag, bei dem die Arbeitsbedingungen zwischen Tarifpartnern ausgehandelt werden. Tarifverträge schützen mehr

als kircheneigene Regelungen, die gepaart mit unzureichenden Mitbestimmungsmöglichkeiten zu erheblichen Unsicherheiten im Betrieb führen können.

ver.di wird zeitnah in den verschiedenen Regionen in Westfalen Informationsveranstaltungen zu den kommenden Entwicklungen anbieten. Sollten Eure Arbeitgeber diesen »Sonderweg« beschreiten,

wendet Euch an Euren zuständigen ver.di-Bezirk oder an die ver.di Landesfachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas NRW.

*Bernd Rübertus*

*Vorsitzender*

*Judith Weber-Rösch*

*Landesfachgruppenleiterin  
der ver.di-Landesfachgruppe  
Kirchen, Diakonie und  
Caritas in NRW*

## Landeskirche Hannover

### 40 Stunden-Woche und Halbierung des Weihnachtsgeldes

Die Hannoversche Landeskirche möchte, dass ihre rund 22.000 Beschäftigten in Zukunft 40, statt wie bisher 38,5 Stunden pro Woche arbeiten. Betroffen sind Erzieherinnen in kirchlichen Kindertagesstätten, Pflegerinnen in Diakoniestationen, Pfarramtssekretärinnen, Küsterinnen, wie auch die Beschäftigten der Kirchenverwaltungen. Gleichzeitig soll das Weihnachtsgeld halbiert werden und das Urlaubsgeld steht ebenfalls zur Disposition.

Hierüber wird zurzeit in der Evangelischen Landeskirche beraten. Die Landeskirche sieht bei sich ein Finanzloch bis 2010 von knapp einer halben Milliarde Euro.

Erzieherinnen oder Pflegerinnen, von der Kirche angestellt, werden zu 90 Prozent aus öffentlichen Geldern, Kindergartenge-

bühren, oder Mitteln der Pflege- bzw. Krankenkassen bezahlt. »Hier ist die Sparmaßnahme der Landeskirche eine Mogelpackung«, so Cristina Rehmert vom ver.di-Landesbezirk Niedersachsen-Bremen. »Wir verschließen nicht die Augen vor weniger Steuereinnahmen der Kirchen und der Notwendigkeit, bestimmte Ausgaben zu überprüfen«, so Rehmert weiter, »aber eine pauschale Minderung der Löhne und Gehälter um mehr als 5 Prozent gerade jetzt wirkt demotivierend auf die engagierten Kolleginnen und Kollegen«.

Der Bereich der Altenpflege ist heute schon geprägt von einem erheblichen Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal. Lohnsenkungen auch hier sind nach Auffassung von ver.di deshalb der falsche Weg, die Versorgung von Pflegebedürf-

tigen, ob nun alt oder behindert, auf Dauer zu sichern. »Wenn die Kirche den Wert ihrer sozialen Arbeit ohne große Not über massive Gehaltsabsenkungen selber diskreditiert, dann muss sie sich auch mal den Vorwurf der Scheinheiligkeit gefallen lassen«, so Rehmert.

Auf scharfen Protest der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di stößt auch der Vorschlag von Landesbischöfin Margot Käßmann, zur Finanzierung öffentlicher Ausgaben allen Arbeitnehmern einen Urlaubstag weg zu nehmen, dafür aber die kirchlichen Feiertage zu lassen. »Wir sollten die Kirche im Dorf lassen«, sagte die Gewerkschafterin.

*Cristina Rehmert*

*0171-6218350*

*Andreas Quadt*

*0160-90152895*

## Kirchenkampagne in NRW 2003/2004

### »Arbeiten unterm Kreuz«

Im Zuge der bundesweiten ver.di-Kampagne »ver.di und Kirche« haben in Nordrheinwestfalen in der Zeit von September 2003 bis Februar 2004 regional unterschiedliche Aktionen stattgefunden. Neben Podiumsdiskussionen zum

Thema »Kirche und Tarifvertrag« und durchgeführten Seminaren zur Verbesserung der »Vertrauensleutearbeit« in kirchlichen Einrichtungen lag dabei ein Schwerpunkt bei der »Begleitung« der Synoden in Westfalen im November 2003

und im Rheinland im Januar 2004. Neben der Verabschiedung der MVG-Novelle auf beiden Synoden wurde im Rheinland auch über den sogenannten »Prüfauftrag« entschieden. Die Synoden hatten 2001 den Kirchenleitungen den

Auftrag erteilt, die Möglichkeit von »Kirchengemäßen Tarifverträgen« mit Gewerkschaften sowie eine engere Einbeziehung der MAVen in den Arbeitsrechtsetzungsprozess, zu prüfen.

Nachdem die Kirchenleitungen Arbeitsgruppen zur Bearbeitung dieser Aufträge benannt hatten und – selbstredend – ver.di nicht daran beteiligte und auch die VertreterInnen der MAVen nur marginal zuließen, war schnell klar, dass hier von einer echten, ergebnisoffenen Prüfung nicht auszugehen war.

Unser Ziel – mit Hilfe und Unterstützung der Kirchenkampagne – war daher klar und einfach formuliert: Die Synodalen mussten im Vorfeld und auf den Synoden vor Ort überzeugt werden, dass der von ihnen erteilte Prüfauftrag nur unzureichend erfüllt war und »nachgebessert« werden musste.

Zweimal vor den Synoden bekamen alle Synodalen ver.di-Post mit der Forderung, das MVG

in den entscheidenden Punkten tatsächlich weitreichend in Richtung Betriebsverfassungsgesetz zu novellieren und zum Thema schlecht erfülltem Prüfauftrag.

In den Synoden-Wochen selber waren wir mit ver.di-Ständen vor Ort und haben Butterbrot Dosen »...immer was zu beißen...« und Mousepads »Arm wie eine Kirchenmaus« zusammen mit unseren Forderungen übergeben. Zudem wurden in mehreren Städten Großflächenplakate gestartet: »Kann Gewerkschaft Sünde sein?«

Und wir mussten feststellen: Nie waren »Gewerkschaftsgeschenke« so willkommen und nie erreichten unsere Stellungnahmen so viel Aufmerksamkeit. (Man stelle sich vor, da saßen dann 150 Synodale morgens im Plenum und versuchten verzweifelt, den ver.di-Aufdruck von den Butterbrot Dosen abzuknibbeln! Ohne Erfolg!)

Leider hielten sich aber auch die Ergebnisse der Beschlüsse in engen Erfolgsgrenzen.

Das MVG wurde nahezu identisch von der EKD-Ebene übernommen, ohne unsere Forderungen ernsthaft umzusetzen.

Der Prüfauftrag wurde wie vorgelegt beschlossen, »die EKIR (wird jedoch) auf der Basis des Beschlusses Gespräche mit Gewerkschaften wie ver.di aufnehmen, ferner auch mit anderen Landeskirchen, Diakonischen Werken und Mitarbeitervertretungen. Allerdings werden Kirche und Diakonie ihr eigenständiges Arbeitsrecht nicht aufgeben.« (Pressemitteilung von der Synode im Rheinland)

Fazit: Trotz anfänglicher Schwächen in der Kampagnenarbeit und nur mäßigen Zielerfolgen hat die Kirchenkampagne uns in unserer Arbeit vor Ort unterstützt und – wenn auch überschaubar – neue Mitglieder gewonnen.

*Bernd Rübentus*

*Vorsitzender der ver.di-Landesfachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas in NRW*

## ver.di Bayern ruft zur Demonstration auf

### 40-Stunden-Woche steht zur Diskussion

Am 6. Juli 2004 tagt die Arbeitsrechtliche Kommission für Diakonie und Evang.-Luth. Kirche in Bayern. Auf der Tagesordnung steht die Einführung der 40-Stunden-Woche. Was derzeit absolut im Trend liegt, wird nun auch von der Kirche aufgegriffen.

- Arbeitszeitverlängerung hätte für die betroffenen Beschäftigten eine Lohnkürzung von 4 Prozent zur Folge.
- Arbeitszeitverlängerung bedeutet nicht, dass man für die selbe Arbeit mehr Zeit hätte.
- Arbeitszeitverlängerung bedeutet, dass die selbe Menge

Arbeit von weniger Menschen erledigt werden kann.

- Arbeitszeitverlängerung bedeutet vor allem: Stellenabbau.
- Arbeitszeitverlängerung ist in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, kaum offenen Stellen und einer schwachen Konjunktur absolut kontraproduktiv.

**Wir fordern daher die Vertreter/innen der Landeskirche und des Diakonischen Werkes auf:**

- Stimmen Sie in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission gegen die Verlängerung der Wochenarbeitszeit!



- Wehren Sie sich mit uns zusammen gegen den Druck der bayerischen Staatsregierung

Foto: Feulner

und der Bezirke, die Refinanzierung sozialer Dienstleistungen an die 42-Stunden-Woche zu koppeln!

### **Aufruf zur Kundgebung**

Wir rufen die Beschäftigten der Kirche und Diakonie, insbesondere die Mitarbeitervertretungen dazu auf, diesen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Wir dürfen die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht alleine, heimlich, still und leise tagen und entscheiden lassen! Wir sollten Ihnen

sagen, was wir von einer Arbeitszeitverlängerung halten.

Wir wollen durch die Kundgebung auch demonstrieren, dass wir ein Sparen durch Arbeitszeitverlängerung, wie sie die Stoiber-Regierung vorgibt, ablehnen. So werden Arbeitsplätze vernichtet anstatt Arbeitsplätze geschaffen.

**Deshalb kommt alle am Mittwoch, den 6. Juli 2004, um 12 Uhr**

zum Caritas-Pirckheimer-Haus in der Königstraße 64 in Nürnberg.

Das Caritas-Pirckheimer-Haus ist fünf Gehminuten vom Hauptbahnhof entfernt. Bitte die Fußgängerunterführung vom Hauptbahnhof zum runden Turm (Königstor) nehmen und in Richtung Altstadt gehen. Das CPH liegt auf der linken Straßenseite, etwas versteckt hinter einem kleinen Kirchlein.

Bitte Transparente, Plakate u.ä. mitbringen, die aussagen, was Ihr/Sie von einer 40-Stunden-Woche haltet/halten.

**Wir hoffen auf zahlreiche Teilnehmer/innen!**

Wo bekommt mensch gute Infos übers Internet?

## **Die Homepage der Gewerkschaft ver.di www.verdi.de**



**www.verdi.de/oetv\_2/intranet/fachbereiche/03\_gesundheit\_soziale\_dienste\_wohlfahr\_und\_kirchen/kirchen\_diakonie\_caritas**  
Hier ist die Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas zu Hause

**www.verdi-bayern.de/fb3\_index.php3**  
Hier ist die bayrische Fachgruppe Kirchen, Diakonie und Caritas zu Hause

**www.ag-mav.de**  
Die homepage der AGMAV Hannover

**www.agmav.diakonie-wuerttemberg.de**  
Die homepage der AGMAV Württemberg

**www.mav-teltow-zehlendorf.de/**  
Homepage der Mitarbeitervertretungen im Evangelischen Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf (Landeskirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz) Gelingen eines Beispiels einer Basis-Homepage mit guten Links

**www.bag-mav.de**  
Die homepage der Bundesarbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

**www.kodakompass.de/**  
Die Homepage der bayrischen Regional-KODA

**www.verdi.de/wirtschaftspolitik/**  
Die Homepage der Abteilung Wirtschaftspolitik von ver.di mit vielen guten Materialien zu (fast) allen Bereichen. Mega-Gut!

**www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/**  
Sozialpolitik für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Interessensvertretungen. Sehr zu empfehlen!

**www.berliner-arbeitslosenzentrum.de/**  
Homepage des Berliner Arbeitslosenzentrums. Sehr informativ und mit vielen Links zu anderen brauchbaren Adressen

**www.verdi-bildungsportal.de/**  
das ver.di-Bildungsportal ist angetreten, die unterschiedlichen Bildungsangebote in und um ver.di transparenter und übersichtlicher zu machen. Hier gibt's Überblicke zu (fast allen) Bildungsangeboten in und von ver.di

## Broschüren

### »Gewerkschaftliche Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen«

Behandelt die Themen Zutrittsrecht, Aushang von gewerkschaftlichen Informationen, Werberecht, Schulung und Freistellung

### »Ihr gutes Recht: Beschäftigt sein in einer katholischen Einrichtung und ver.di Mitglied werden!«

Enthält grundsätzliche Aussagen der Katholischen Kirche zur Aufgabe und Funktion der Gewerkschaften

### »MVG-EKD für Evangelische Kirchen und Diakonie«

Beinhaltet den aktuellen Gesetzestext von November 2002 mit Wahlordnung und das Kirchengesetz über das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland

### »Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung« (MAVO) in der Fassung vom 23.6.2003

Änderungen gegenüber der bisherigen Fassung sind gekennzeichnet

### »Die Mitarbeitervertretungswahl in Evangelischer Kirche und Diakonie«, Schulung von Wahlvorständen auf der Grundlage des MVG EKD und dessen Wahlordnung

stellt eine detaillierte Anleitung für Tagesschulungen für Wahlvorstände zur Verfügung mit genauer Zeitplanung, inhaltlicher Aufbereitung, Teilnehmermaterialien und Folienvorlagen

### »Dienstplangestaltung im Pflegedienst«. Eine Arbeitshilfe zur Dienstplangestaltung in Krankenhäusern und Heimen. 5 Auflage

berücksichtigt die EuGH-Urteile vom 3. Oktober 2000 und vom 9. September 2003 sowie bereits geänderte tarifliche Regelungen

### »Ambulante Pflege. Ein Arbeitsfeld mit Zukunft« von Januar 2004.

Setzt sich auseinander mit den neuen Herausforderungen durch die Einführung der DRG, bietet Daten und Fakten zum Arbeitsmarkt, fordert menschenwürdige Pflege und humane Arbeitsbedingungen

### »Das Recht der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege 2004«

enthält das Krankenpflegegesetz vom 16.7.2003, die Ausbildungs- und Prüfungsordnung vom 10.11.2003,

Grundlagen zur Finanzierung der Ausbildung und die wichtigsten Tarifverträge

### »Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Arbeitsschutz hat Vorrang« Januar 2004

Beantwortet Fragen aus der Praxis, setzt sich mit den wichtigen §§ des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG auseinander, ergänzt durch eine CD-ROM

### »Für den Fall der Fälle. Eine kleine Rechtshilfe für ein klares Nein zu Überstunden«

erscheint im Rahmen der ver.di-Kampagne »Mein Frei gehört mir« zu Themen wie: Ruf mich nicht an – ich hab frei! Ungewollter Schichttausch. Weiterarbeiten ohne Anordnung. Ihr Frei fällt aus

### »Erste Hilfe....nicht nur, wenn's weh tut«

Listet als Wegweiser Gesundheitsreform für den praktischen Alltag die gesetzlichen Änderungen bzgl. Zuzahlungen, Zahnersatz, Praxisgebühr und neuen Leistungsregelungen auf

Alle Broschüren sind über die ver.di Bezirke oder Landesbezirke zu bekommen. Sollten sie dort nicht vorrätig sein, können sie beim Zentrallager der Bundesverwaltung IVB bestellt werden.



Renate Richter, Bundesverwaltung von ver.di und Redakteurin des Kircheninfo Foto: Klausling

Folgende Broschüre ist direkt zu beziehen über Renate Richter, Bundesverwaltung, Fax 030/6956-3420:

### »Arbeitskampf in der Diakonie«

Studie von Jürgen Kühling, ehemaliger Richter beim Bundesverfassungsgericht zum Streikrecht im kirchlichen Bereich



**Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Freitag, 15. Oktober 2004**

### **Geplante Schwerpunktthemen**

**Die geplante Loyalitätsrichtlinie der EKD  
Arbeitszeitverlängerungen  
Tarifpolitik/Prozessvereinbarung**



**Fachtagung: »Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz«**

**3. und 4. November 2004 in Kassel**

**Veranstalter:** ver.di und Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

**Tagungsort:** Anthroposophisches Zentrum, Kassel-Wilhelmshöhe

**Tagungsgebühr:** 175 Euro

**Unterlagen und Anmeldungen:** Dia e.V. · Vogelsang 6 · 30459 Hannover

Tel.: 0511/41 08 97 50 · Fax: 0511/2 34 40 61

Mail: diaev@htp-tel.de