

# Diakonischer Arbeitskreis für Gerechtigkeit und Solidarität (DAGS)

Konvent der Brüder- und Schwesternschaft  
des Rauhen Hauses Hamburg



Informationsblatt des Arbeitskreises (5. Jahrgang, Nr. 4, April 2011)

**Wenn den Menschen Unheil trifft, ruft er Uns an; haben Wir aber sein Unheil von ihm fortgenommen, dann geht er seines Weges, als hätte er uns nie angerufen.**

*Koran, Sure 10, Vers 13*

## Ist der Dritte Weg Auslauf- oder Zukunftsmodell?

Streikaufrufe im Hamburger Diakonie-Klinikum. Streit um die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD, Prozesse um das Streikrecht in Kirche und Diakonie vor Arbeitsgerichten: Der sogenannte Dritte Weg wird von einigen Mitarbeitervertretungen und vor allem von der Gewerkschaft ver.di In Frage gestellt. Landespastorin Annegrethe Stoltenberg und Vorstand Stefan Rehm beantworten Fragen zur Zukunftsfähigkeit des Dritten Weges:

**Worum geht es in der aktuellen Auseinandersetzung mit ver.di und der ag-mav?**

**Rehm:** Sowohl ver.di als auch die ag-mav fordern Tarifverträge in der Diakonie. Bundesweit sind zurzeit die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), der sogenannte Dritte Weg, die Regel. Das heißt: Dienstgeber und Dienstnehmer einigen sich.

**Eine Kritik an den AVR lautet: Auf der Dienstgeberseite sitzen hauptamtliche Tarifprofis am Verhandlungstisch, während es auf der Dienstnehmerseite Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter sind, die das ohne profunde Ausbildung machen müssen. Ist das tatsächlich so?**

**Stoltenberg:** Ja, es gibt ein Ungleichgewicht. Auf Bundesebene erarbeiten wir deswegen Vorschläge, was zur Qualifizierung und Unterstützung der Dienstnehmerseite getan werden kann. Dabei geht es auch um die Finanzierung der juristischen Begleitung.

**Ein weiterer Vorwurf ist, dass manche Mitglieder im Hamburger Landesverband nicht automatisch die neuesten AVR für alle Mitarbeitenden anwenden, so wie es beim KAT und KTD zwingend vorgeschrieben ist. Warum verbietet das der Landesverband nicht per Satzung?**

**Rehm:** Wenn Einrichtungen von den AVR der Bundesebene abweichen - also schlechter zahlen - dann machen sie das nicht willkürlich. Man muss sich darüber im Klaren sein, was die Alternativen sind: Entweder es verschwinden Diakonische Einrichtungen ganz vom

Markt - oder sie passen sich so an, dass sie auf dem Markt überleben können. Es gibt einen erheblichen Konkurrenzdruck von privaten Anbietern, die überhaupt nicht tarifgebunden sind.

**Stoltenberg:** Unsere Einrichtungen sind ja gemeinnützig, das heißt: Es gibt niemanden, der Gewinne abschöpft und sich damit privat bereichert. Der Grund, warum es zu abweichenden Vergütungen kommen kann, ist die wirtschaftliche Notlage des Unternehmens.

**Aber es gibt ja zahlreiche Einrichtungen, die den KTD oder KAT anwenden. Warum können die entsprechend bezahlen und andere nicht?**

**Rehm:** Da muss man jeden Einzelfall genau anschauen. Eine Einrichtung, die auf der grünen Wiese entsteht, die also keine Mitarbeiterschaft mit - teurer - Besitzstandswahrung hat, kann auch mit den bestehenden Tarifen konkurrenzfähig sein. Einrichtungen mit heterogenen Strukturen haben dagegen große Schwierigkeiten.

**Vielleicht haben sie einfach nur ein schlechtes Management?**

**Rehm:** Es liegt im Wesentlichen an den strukturellen Rahmenbedingungen: Wie ist der Angebots-Mix der Einrichtung? Wie ist die Demographie in dem Stadtteil? Wie lange gibt es die Einrichtung schon? Wie alt ist die Mitarbeiterschaft? Außerdem zahlen wir unseren Mitarbeitern eine zusätzliche Altersversorgung. Das machen andere überhaupt nicht.

**Wir haben in Hamburg im Wesentlichen drei große arbeitsrechtliche Systeme: AVR, KTD und KAT. Welches ist das Beste?**

**Rehm:** Wir sind sehr zufrieden, dass alle drei Systeme moderne Regelwerke sind. Letztlich muss aber jeder Träger entscheiden, ob er nach Tarif oder nach Arbeitsvertragsrichtlinien bezahlen will

**Welchen Handlungsspielraum haben Sie als Landesverband überhaupt?**

**Stoltenberg:** Wir setzen uns für eine einheitliche Regelung auf Bundesebene ein. Und dort ist es völlig eindeutig, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien gewollt werden. In Hamburg und Schleswig-Holstein gibt es außerdem das Modell der kirchengemäßen Tarifverträge, die wir mit den Gewerkschaften ausgehandelt haben. In einem Grundlagenvertrag haben die Gewerkschaften dabei auf das Streikrecht verzichtet. Das Modell ist auf Bundesebene durchaus auf Interesse gestoßen, wird aber zurzeit ausgerechnet von ver.di konterkariert, weil ver.di auf Bundesebene nicht nur Tarifverträge, sondern auch das Streikrecht haben will.

## Wäre es denn so schlimm, wenn in der Diakonie gestreikt werden dürfte?

**Stoltenberg:** Die Diakonie wird mit einem Recht auf Streik und Aussperrung nicht untergehen. Für mich stellt sich aber die grundsätzliche Frage, wie sinnvoll in gemeinnützigen Einrichtungen wie der Diakonie bei den personenbezogenen Dienstleistungen Arbeitsniederlegungen sind, so dass Kranke abgewiesen werden oder Operationen nicht durchgeführt werden können. In Kirche und Diakonie machen wir unsere Arbeit immer noch aus einer christlich-sozialen Grundhaltung heraus und verstehen sie als Dienst am Nächsten, und den können wir nicht einfach niederlegen. Ich frage mich, ob man da nicht zu anderen Regelungen kommen muss, Zum Beispiel, dass gemeinnützige Krankenhäuser oder Altenheime nicht bestreikt werden können.

## In öffentlichen Krankenhäusern gibt es ja durchaus Streiks und die Versorgung der Patienten wird durch Notfallregelungen gesichert.

**Stoltenberg:** In einer Auseinandersetzung will man auf den Arbeitgeber Druck ausüben und mit dem Streik-/Aussperrungsmodell geht das ohne Frage immer auch auf Kosten der Patienten oder der alten Menschen, die pflegebedürftig sind.

**Rehm:** Natürlich gibt es bei jedem Streik eine Notlagenregelung, die wird vorher ausgehandelt, damit es nicht zu gefährdenden Engpässen kommt. Wir halten aber das Modell „Tarifverträge ohne Streiks und Aussperrung“ bei gemeinnützigen Einrichtungen grundsätzlich für die bessere Lösung: Sowohl für die Menschen, die uns in Anspruch nehmen, weil sie keine Leistungseinschränkungen hinnehmen müssen, als auch für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, weil sie gegenüber gewinnorientierten privaten Anbietern die besseren Leistungen bringen können und keine Verluste durch Streik oder Aussperrung haben. Der kirchlich-diakonische Grundgedanke ist: Wir einigen uns als Dienstgemeinschaft im Rahmen von partnerschaftlichen Verhandlungen über Vergütungen. Und wenn diese Verhandlungen nicht fruchten, haben wir einen neutralen Schlichter.

**Stoltenberg:** Wir sollten unsere Energie vor allem - am Besten gemeinsam mit den Gewerkschaften - wieder darauf konzentrieren, erstens eine bessere Refinanzierung der Personalkosten im Kranken- und Pflegebereich zu erreichen und zweitens dafür zu sorgen, dass die privaten Anbieter ebenfalls nach Tarif zahlen müssen.

## Und was meinen Sie?

Schreiben Sie uns Ihre Meinung:

diakonie-report@diakonie-hamburg.de

aus: „Diakonie-Report“

## Eine Stellungnahme

*Eine Leserin unseres Infoblatts schreibt uns ausführlich ihre eigenen Erfahrungen mit ihren Arbeitsbedingungen. Sie möchte aber ungenannt bleiben, weil ihr Gefühl zunimmt, „nicht mehr darauf“ vertrauen zu können, dass der konstruktive Geist ihres Arbeitgebers (der auch für kritische Stimmen offen ist) noch die Oberhand hat und somit meine Kritik in „guten Händen“ ist.“*

Es ist wirklich bestürzend, dass es kaum noch Vollzeitstellen gibt. Zudem sind viele Stellen befristet. Auf der einen Seite wird immer mehr standardisiert und das Schlagwort Qualität ist in aller Munde und auf der

anderen Seite leistet man sich diese Teilzeit- und Befristungsstellen. Neben den schlimmen Folgen für den Mitarbeiter in diesen prekären Anstellungsverhältnissen - hat eigentlich schon einmal jemand ausgerechnet, wie hoch die Verluste z.B. an Wissen und Erfahrung sind, die man mit dieser "Gangart" in Kauf nimmt?

Ich selbst habe nach der Geburt meines Kindes dem Drängen nachgegeben, meine unbefristete Vollzeitstelle aufzugeben und mich auf eine Teilzeitstelle eingelassen. Damals gab es das Teilzeitgesetz noch nicht (ein Gestaltungsrecht, welches Arbeitnehmer berechtigt, eine Verminderung der Arbeitszeit zu beantragen). Deshalb musste ich der dauerhaften Stundenreduzierung zustimmen. Ich wäre im Traum nicht auf die Idee gekommen, dass es - wenn mein Kind älter ist- einmal so schwer sein wird, bei meinem Arbeitgeber wieder eine gleichartige Vollzeitstelle zu bekommen, denn trotz mehrfacher Anläufe ist es mir bis heute nicht gelungen, den Stundenumfang meines Vertrages dauerhaft zu erhöhen. Es gab mehrfach zeitlich befristete Stundenerhöhungen, die dann aber wieder endeten.

Aus diesem Grund bin ich gezwungen, nebenberuflich zu arbeiten- was sehr anstrengend ist.

Es macht einen nicht zu unterschätzenden Unterschied, ob man an einem Arbeitsplatz 39,5 Stunden beschäftigt ist oder an mehreren Arbeitsorten (inkl. Vorgesetzten und Teamkonstellationen) arbeitet. Alle Arbeitsstellen haben natürlich den Anspruch, dass man sich flexibel und selbstverständlich mit seiner vollen Arbeitskraft einbringt. Das ist Kräfte zerrend, mitunter aufreibend und geschieht nicht immer ohne Konflikte.

Abschließend stellt sich mir die Frage, ob dies ein Frauenproblem ist und wie Männer davon betroffen sind- aber das ist ein neues Thema.

Walter Hamann

Für unser Thema „Prekäre Arbeitsverhältnisse in Kirche, Diakonie und Sozialarbeit“ (vgl. Info-Blatt 10/2009) suchen wir Praxiserfahrungen aus Diakonie und Sozialarbeit und u.a. Antworten auf folgende Fragen: Wie („sozial“/„christlich“) sehen Arbeitsplätze bei Euch aus? Was hat sich im Laufe Eures Arbeitslebens verändert?  
**Erfahrungen bitte an [andreas.ehrich@arcor.de](mailto:andreas.ehrich@arcor.de)**

**Wachtet und betet, dass ihr nicht in Anfechtung fallt!**  
(Monatsspruch April 2011 aus Matthäus 26, 41)

Der Diakonische Arbeitskreis für Gerechtigkeit und Solidarität (DAGS) trifft sich an den **Donnerstagen 05.05. und 09.06.2011 jeweils von 18.00 – 20.30 Uhr im Rauhen Haus (Altenpflegeschule, III. Stock)**. Hierzu sind alle herzlich eingeladen.  
Über Anregungen für das Info-Blatt und die Arbeit unserer Gruppe und über Kritik würden wir uns sehr freuen.

Herausgeber: DAGS  
Redaktion und verantwortlich i.S.d.P.:  
Siegfried Heidler, Hamburg  
Klaus-Rainer Martin, Klein Wesenberg