



Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter Bayern

## **Stellungnahme zum Thema:**

### **Service GmbHs und Arbeitnehmerüberlassung**

Bei den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes der Evang.-Luth. Kirche in Bayern kann ein gefährlicher Trend beobachtet werden, aus den kirchlichen Gesetzen und Arbeitsrechtsregelungen auszusteigen.

Die Rollen- und Pflichtenverteilung bei der Auftragserfüllung geschieht in einer „Dienstgemeinschaft“. Gerade das wird in der EKD und ihren Gliedkirchen als unverzichtbares Merkmal der Zuordnung zur Kirche anerkannt. Es ist Kernbestandteil des Selbstverständnisses. Die Anerkennung einer Dienstgemeinschaft bedeutet nicht, dass es im kirchlichen Dienst keine Interessengegensätze gibt. Sie gebietet aber, dass unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Beschäftigten unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Die Verteilung der gegenseitigen Rechte und Pflichten innerhalb der Dienstgemeinschaft müssen den Prinzipien entsprechen, die innerhalb der Kirche aufgrund der Gebote zur Gottes- und Nächstenliebe für Gemeindemitglieder beim Umgang miteinander als angemessen anerkannt sind. Hierzu gehört z.B. das Prinzip der Lohngerechtigkeit. Mit den Prinzipien des Leitbilds der christlichen Dienstgemeinschaft ist es deshalb unvereinbar, wenn ein Träger unter Ausnutzung des Nachfrageüberhangs nach Arbeitsstellen mit Beschäftigten Arbeitsverträge schließt, deren Regelungen über Leistungen und Gegenleistungen in einem auffälligen Missverhältnis zueinander zum Nachteil des Beschäftigten stehen.

- Der vkm Bayern fordert Kirche und Diakonie auf, ihre soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten in gleicher Weise wahrzunehmen!

Immer mehr diakonische Unternehmen gründen Service GmbHs um das kirchliche Recht zu unterlaufen. Leiharbeitsfirmen in der Diakonie schießen aus dem Boden wie Pilze nach dem Regen. Die Diakonie zieht sich aus wesentlichen Teilen ihres Auftrages zurück, wenn sie z.B. die Kranken- und Altenpflege privatisiert. Nur weil noch Kirche draufsteht bedeutet das nicht, dass auch noch Kirche drin ist. Kirche und Diakonie dürfen als Dienststellen nicht zu einem Etikettenschwindel verwildern! LeiharbeiterInnen aus „eigenen Fremdfirmen“ sind keine kirchlichen Beschäftigten!

Wie kann Kirche und Diakonie die Flucht aus dem eigenem Kirchen- und Arbeitsrecht verantworten? Wo bleibt die viel gepriesene Dienstgemeinschaft? Wo bleibt die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie? Arbeitsplätze in Kirche und Diakonie werden vernichtet! Arbeitsplätze zweiter Klasse entstehen.

Die Argumentation der Dienststellenleitungen:

„Das Unternehmen steht unter erheblichem Kostendruck und muss zwischen Entlassungen und niedrigeren Tariflöhnen wählen.“

Wir meinen:

Das wirtschaftliche Handeln von Kirche und Diakonie kann nicht jedes Vorgehen rechtfertigen!

- Der Protest des vkm Bayern richtet sich gegen die Nichteinhaltung der verbindlichen kircheneigenen Arbeitsrechtsregelung in diakonischen Einrichtungen, insbesondere die Flucht der Dienststellen in so genannte „Service GmbHs“.

Eine kirchliche Einrichtung kann erwarten, dass alle Mitarbeitenden das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennen. Dies gilt aber nicht bei den Beschäftigten von Fremdfirmen, auch wenn es „eigene Fremdfirmen“ sind.

Für die Diakonie ist es von grundlegender Bedeutung, dass ihr Wirken als Erfüllung des Auftrags Christi zur tätigen Nächstenliebe durch die Kirche zu begreifen ist.

Das bedeutet für das Diakonische Werk Bayern und seine angeschlossenen Einrichtungen eine besondere Verantwortung.

Das Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft ist in der evangelischen Kirche ein unabdingbares Prinzip. Dieses Leitbild gilt nicht in „eigenen Fremdfirmen“. Hier gilt nur noch: Wirtschaftliches Handeln muss optimiert werden!

Die in diesen Unternehmen beschäftigten Kolleginnen und Kollegen unterliegen in keiner Weise dem kirchlichen Recht. Teilweise werden dubiose Tarifverträge (wenn überhaupt!) angewendet. In den „Servicegesellschaften“ werden Mitarbeitende zu deutlich schlechteren Bedingungen beschäftigt. Die Belegschaft wird gespalten in Kolleginnen und Kollegen mit besseren und schlechteren Arbeitsbedingungen.

Der VKM-Bayern fordert: „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Im Bereich der evangelischen Kirche ist für die Vereinbarkeit mit dem Dienstgemeinschaftsprinzip festgelegt, dass das Verfahren zur Festlegung der Arbeitsvertragsinhalte folgenden Grundsätzen gerecht werden muss: Partnerschaft, Parität, Lohngerechtigkeit, faire Konfliktregulierung ohne Arbeitskampf. Diesen Prinzipien werden nur Verfahren des Dritten Weges der Kirchen und die kirchenspezifischen Tarifverträge gerecht.

In der Evang.-Luth. Kirche in Bayern ist kraft Beschlusses der Synode der Dritte Weg zu beschreiten. Ein nicht heilbarer Widerspruch dazu liegt vor, wenn keine Rechtsgarantien für die Anwendung von Arbeitsrechtsregelungen in den Arbeitsverträgen festgeschrieben sind.

Der VKM-Bayern fordert die Einhaltung der kirchlichen Gesetze und Arbeitsrechtsregelungen.

Verabschiedet vom Vorstand des vkm Bayern

auf seiner Klausurtagung in Heilsbronn am 29.09.06