

# DER 3. WEG IN KATHOLISCHEN EINRICHTUNGEN IM ERZBISTUM BERLIN

*Bad Saarower Erklärung der  
MAVen in der DiAG-MAV des  
Erzbistums Berlin*

# DER 3. WEG IN KATHOLISCHEN EINRICHTUNGEN IM ERZBISTUM BERLIN

Bad Saarower Erklärung der MAVen in der DiAG-MAV des  
Erzbistums Berlin

## EINLEITUNG

In der Zeit vom 15. – 16. 10 2009 trafen sich auf Einladung des Vorstands der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin die Delegierten der einzelnen Einrichtungen-MAVen zur thematischen Mitgliederversammlung in der Heimbildungsstätte der Caritas in Bad Saarow.

Ausschlaggebend für die inhaltliche Auseinandersetzung waren die verschiedenen Erfahrungsberichte einzelner MAVen aus ihren Einrichtungen bezüglich der immer deutlich werdenden Zersplitterung der Belegschaft in Stammebelegschaft – Mitarbeiter, beschäftigt im Rahmen des 3. Weges – und Randbelegschaft – Mitarbeiter, beschäftigt im Rahmen des 1. Wegs.

Entsprechend des Dreischritts von Kardinal Joseph Cardijn:

### Sehen, Urteilen, Handeln

setzten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem erfahrbaren Arbeitsleben in den kirchlichen Einrichtungen auseinander.

Kardinals Joseph Cardijn hat den Dreischritt "Sehen-Urteilen-Handeln" entwickelt. Diese Methode hat eine große Wirkungsgeschichte entfaltet und ist in die Grundstruktur der lateinamerikanischen Theologie der Befreiung eingegangen.

## Sehen

In vielen Einrichtungen innerhalb des Erzbistums Berlin, die den Caritaseinrichtungen - also, nicht dem „verfasst-kirchlichen“ Bereich - zuzuordnen sind, haben sich die Belegschaftszusammensetzungen drastisch verändert.

Mitarbeiter, die bisher als kirchlich Beschäftigter ihren Dienst am Menschen leisteten, befinden sich auf Grund nicht nachvollziehbarer Maßnahmen zwar immer noch am gleichen Arbeitsplatz und verrichteten auch weiterhin ihren bisherigen Dienst, jedoch nicht mehr innerhalb der durch die Grundordnung garantierten Dienstgemeinschaft.

Durch Ausgründung wurden sie zu Mitarbeiter eines – vom bisherigen Dienstgeber gegründeten – Verleihunternehmens/Servicegesellschaften.

Keine durch die Grundordnung garantierte Kommission regelt die Fragen der Entlohnung oder die Zusatzversorgung, sondern die Tageslaune des Arbeitgebers, der ungebunden von tariflichen Abkommen oder AK-Beschlüssen dem Arbeitnehmer diktieren kann, was er an Zahlung erwarten kann - und das sogar täglich.

Ohne den bisherigen verlässlichen Rahmen, dass eine Kommission für eine ausgeglichene Entlohnung sorgt oder sich eine Mitarbeitervertretung um die betrieblichen Angelegenheiten müht, steht der ehemalige, im kirchlichen Dienst Beschäftigte, seinem bisherigen Dienstgeber gegenüber, um seine Arbeitsbedingungen bis hin zur Entlohnung auszuhandeln.

Trotz gleichbleibender Beschäftigtenzahl in den beschriebenen Einrichtungen, schrumpft durch Ausgliederung in die eigenen Verleihunternehmen der Anteil der kirchlich beschäftigten Mitarbeiter deutlich erfahrbar.

- Caritas für das Erzbistum Berlin e.V.: **Von 1350** kirchlich Beschäftigten im Jahre 2005, sind es 2009 noch **984** kirchlich Beschäftigte.
- Dominikus-Krankenhaus: **Von 681** kirchlich Beschäftigten im Jahre 2001, sind es 2009 noch **236** kirchlich Beschäftigte.
- St. Joseph Krankenhaus Tempelh.: **Von 1103** kirchlich Beschäftigten im Jahre 1997, sind es 2009 noch **589** kirchlich Beschäftigte.

- Hedwig Klinik: **Von 1156** kirchlich Beschäftigten im Jahre 2005, sind es 2009 noch **893** kirchlich Beschäftigte.

Zusätzlicher negativer Effekt!

Mit der strukturell gewollten Ausgliederung der kirchlichen Beschäftigten vermindert sich die Mitgliederzahl der einrichtungsbezogenen MAV.

## Urteilen

Die gewollte Verminderung der kirchlich Beschäftigten durch ausgliedern in eigens hierfür gegründete Betriebe dient allein der Unterwanderung der Grundordnung.

Das erfahrbare Verhalten einzelner Dienstgeber steht im Widerspruch zum Versprechen an die im Dienst der Kirche stehenden Beschäftigten, die Persönlichkeit und Würde des einzelnen Mitarbeiters zu achten und zu schützen und das Gebot der Lohngerechtigkeit zu verwirklichen.

Sozialarbeiter, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Ärzte, Sachbearbeiter und Pädagogen gehören genauso zu den ausgegliederten Berufsgruppen wie das technische Personal oder die Mitarbeiterschaft aus der Hauswirtschaft.

Die kirchlich definierte Dienstgemeinschaft ist dienstgeberseitig aufgelöst worden und wird konstant weiter ausgehöhlt. Längst schon arbeiten gleiche Berufsgruppen nebeneinander an einem Arbeitsplatz, haben die gleichen Personen als Vorgesetzte. Jedoch sind sie nicht mehr in der gleichen Einrichtung beschäftigt.

Die Einen, in der Dienstgemeinschaft mit verlässlichen Regeln, die Anderen ohne jegliche Verlässlichkeit.

Gleiche Dienste in einer Einrichtung zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen; wobei die Bedingungen außerhalb der kirchlichen Dienstgemeinschaft deutlich schlechter sind!

Doch es ist nicht nur alleine das Aushöhlen der Dienstgemeinschaft durch einzelne Dienstgeber zu verurteilen, sondern auch die gewollt verwischenden Strukturen innerhalb der Einrichtung. Die Vorgesetzten in der Einrichtung sind Funktionsträger unterschiedlicher Unternehmen. In den Gesprächen mit Beschäftigten werden die verschiedenen Funktionsrollen nicht klar erkennbar abgegrenzt.

Eher ist dies Gegenteilig zu erfahren. Es wird die Rolle eingesetzt, die Vorteile für den Vorgesetzten bringt und die Struktur in der Einrichtung weiter verschleiert.

Dienstvereinbarungen werden mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossen und als rechtsverbindliche Kollektiventscheidung für die Mitarbeiter der Leihunternehmen eingesetzt. Es wird mit allen erdenklichen Mitteln versucht, den - ehemals im kirchlichen Dienst - beschäftigten und später ausgegliederten Mitarbeitern zu suggerieren, dass sie auch weiterhin Beschäftigte der kirchlichen Einrichtung sind und dementsprechend auch ihr persönliche Lebensführung auszurichten haben.

Nicht zuletzt ist zu verurteilen, dass durch den bewussten Ausstieg aus dem 3. Weg kein Wechsel in den - im europäischen Wirtschaftssystem üblichen - 2. Weg vollzogen wird, sondern ein Wechsel zurück in den, von Papst Leo XIII. in der Enzyklika „rerum novarum“ verurteilten, den Menschen verachtenden Kapitalismus (1. Weg).

Die Verleihunternehmen sind nicht tarifgebunden. Der Arbeitgeber entscheidet selbst über die Höhe der Löhne und bezeichnet diese einseitig bestimmte Entlohnungshöhe mit der täuschenden Bezeichnung „Haustarif“. Die Entlohnung steht in der direkten Abhängigkeit der Stimmungslage des Arbeitgebers und der Mitarbeiter wird degradiert zum „Proletarier der Moderne“.

Es stellt sich für uns die berechtigte Frage!

Wenn Verantwortliche dieser Unternehmen solche Handlungen gegenüber ihren Mitarbeitern vollziehen, sie veränderte Strukturen verwischen, Teilhabe und Teilnahme unterbinden, Beschäftigte nicht nach Recht und Billigkeit behandeln, welches Menschenbild haben diese?

## Handeln

Die Mitarbeitervertretungen fühlen sich als alleinige Wahrer des 3. Weges und es fehlt an klaren Signalen durch den Ordinarius, dem Kraft kirchlichen Rechts die Möglichkeiten des korrigierenden Eingreifens gegeben sind.

Wir fordern ein eingreifendes Handeln. Auch wenn das Ergebnis des Handelns das Eingeständnis ist, dass der 3. Weg seine Grenzen

erreicht hat und im Bereich der Caritas zu Gunsten des 2. Wegs nicht mehr greift.

Da in verschiedenen katholischen Einrichtungen kein erfahrbarer 3. Weg existiert, schwindet deutlich die Bereitschaft der Mitarbeiter sich für eine von den Bischöfen erarbeitete Alternative zum in Europa üblicherweise angewandten Beteiligungsweg der Beschäftigten einzusetzen.

Der 3. Weg ist nicht der von den Mitarbeitern gewollte und formulierte Weg. Dennoch wird er von den kirchlich Beschäftigten im Erzbistum Berlin – wenn auch mit wachsendem Unmut – getragen.

Es ist zu befürchten, wenn zeitnah keine durch Taten erkennbare Unterstützung von Seiten der in unserer Kirche Verantwortlichen erfolgt, die der Aushöhlung der Dienstgemeinschaft Einhalt gebietet und die Entscheidungsträgern der verschiedenen kirchlichen Einrichtungen auffordert, die Grundordnung wieder anzuwenden oder den Trägern ansonsten die Kirchlichkeit zu entziehen, dann folgen die kirchlich Beschäftigten dem Verhalten ihrer Dienstgeber.

Jedoch nicht in den 1. Weg.

Beschluss der Mitgliederversammlung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin, Bad Saarow, 16. – 17. 10.2009.

i.A.

gez. Andreas Jaster  
Vorsitzender