

Hauptsache,

Als vor einem Jahr bekannt wurde, dass die Drogeriemfirma rund 4300 Mitarbeiter zu Dumpinglöhnen beschreiben: Ausgerechnet Einrichtungen der DIAKONIE – machen es ganz ähnlich. Und die frommen Arbeitgeber mehrere Zehntausend Beschäftigte Text MASSIMO BOGNANNI

Michaela Meyer dachte, sie hätte ihren Traumjob gefunden: Leiterin eines Altenheims mit 50 Betten und ebenso vielen Beschäftigten im norddeutschen Urlaubsort Hemmoor. Der Arbeitgeber war die Diakonie, der Wohlfahrtsverband der evangelischen Kirche. Nach 20 Jahren bei privaten und kommunalen Kliniken und Heimen sehnte sich die examinierte Krankenschwester nach einem Arbeitgeber, bei dem die Menschen im Mittelpunkt stehen – und nicht nackte Zahlen. Meyers Bewerbungsgespräch lief gut. Stutzig wurde sie, als sie ihren Arbeitsvertrag zugeschickt bekam. Meyer hatte sich bei der „Diakonischen Altenhilfe“ (DAH) in Lilienthal beworben, doch den Vertrag sollte sie mit der „Dia Logistik“ schließen, einer Zeitarbeitsfirma. Nur eine Formalie, beruhigte sie sich selbst – unterschrieb und trat ihren Job im September 2005 an.



Michaela Meyer arbeitete zu Dumpingbedingungen als Heimleiterin für die Diakonische Altenhilfe in Hemmoor. Mit 2700 Euro brutto im Monat verdiente sie 900 Euro weniger als Kollegen in vergleichbaren Positionen

Drei Jahre lang leitete sie das Altenheim in Hemmoor. In dieser Zeit erlebte sie, wie ihr Arbeitgeber systematisch Lohn-dumping durch Leiharbeit betrieb: Neue Beschäftigte wurden dauerhaft über die eigene Zeitarbeitsfirma zu niedrigeren als den üblichen Löhnen eingestellt. Bei der DAH sind laut Dienstleistungsgewerkschaft Verdi inzwischen 310 der 450 Angestellten Leiharbeiter der Dia Logistik.

Vor allem bei qualifiziertem Pflegepersonal spart das Unternehmen so kräftig: Eine examinierte Altenpflegerin verdient nach zwei Jahren Berufserfahrung bei der Diakonie 14,28 Euro die Stunde. Stellt die Leiharbeitsfirma sie ein, bekommt sie nur den Zeitarbeitsstarif von 10,16 Euro. Das ergibt 640 Euro weniger. Jeden Monat.

Auch Heimleiterin Meyer musste Abstriche machen. Selbst als Chefin bekam sie nur 2700 Euro brutto im Monat – rund

900 Euro weniger als Kollegen in vergleichbaren Führungspositionen. Inzwischen arbeitet Michaela Meyer wieder in ihrem alten Beruf als Krankenschwester und verdient das Gleiche wie bei der DAH als Heimleiterin.

Der Geschäftsführer der DAH, Hans Mencke, versucht erst gar nicht, die Verhältnisse schönzufärben. Dem *stern* sagt Mencke: „Die bei uns praktizierte Mitarbeiterüberlassung über unsere Tochtergesellschaft ist nach Auffassung der Landeskirche Hannover nicht mit dem Kirchenrecht vereinbar und bedarf einer Änderung.“

Und warum ändert Geschäftsführer Mencke dann die Verträge nicht?

Weil er machtlos sei, sagt er. Weil private Anbieter die Preise für Pflegeplätze so weit nach unten gedrückt hätten, dass auch er mit Niedriglöhnen dagegenhalten müsse. Weil ihm nur die Wahl bleibe, Konkurs anzumelden oder

billig, billig, billig

arktkette Schlecker mit einer eigenen Leiharbeits-
äftigte, war die Empörung groß. *stern*-Recherchen
des Wohlfahrtsverbandes der evangelischen Kirche –
kennen noch andere miese Tricks. Betroffen sind

„vom Tarif abweichende Regelungen zu vereinbaren“. Außerdem verhandle er derzeit mit der Landeskirche über eine „wirtschaftlich vertretbare Regelung“, die im gesetzlichen Rahmen liege. Bis wann es eine Einigung geben wird, weiß Mencke nicht.

Betriebe wie die Diakonische Altenhilfe in Lillienthal gibt es viele im Land. Die Diakonie drückt die Löhne Zehntausender Beschäftigter – Lohndumping von bislang unbekanntem Ausmaß. Ausgerechnet die Diakonie, mit 435 000 Festangestellten einer der größten Arbeitgeber in Deutschland.

„Es gibt keine Schweinerei von prekärer Arbeit, die in der Diakonie nicht praktiziert wird“, sagt Wolfgang Lindenmaier, der sich in Baden-Württemberg für die Interessen von 45 000 Beschäftigten einsetzt.

Die *stern*-Recherchen belegen: Neben dem Missbrauch der Leihararbeit nutzt die Diakonie noch

andere Methoden, die Löhne zu drücken. Da werden Billig-GmbHs gegründet, Arbeitnehmer in befristete Verträge gedrängt oder Steuervergünstigungen ausgenutzt, die der Staat für ehrenamtliche Helfer vorgesehen hat.

Laut Nikolaus Schneider, dem Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), sind acht Prozent (35 000 Mitarbeiter) der Diakonie-Beschäftigten ausgelagert. Schneider räumt ein, dass es unter diesen Beschäftigten Probleme mit der Lohnhöhe gebe.

Michael Heinrich, Bundessprecher der diakonischen Mitarbeitervertreter, hält Schneiders Zahl sogar noch für untertrieben. Er geht von 75 000 Menschen aus, die bei der Diakonie unter Lohndumping leiden. Das Diakonische Werk selbst will die Zahlen nicht bestätigen. Es gebe keine zentrale Stelle, die über alle Arbeitsverhältnisse Buch führe.



Diakonie-Mitarbeiter protestierten 2009 für höhere Löhne. Ihr Arbeitgeber klagte gegen die Aktion und bekam recht

Mark Stein* aus Süddeutschland erhielt jahrelang nur befristete Arbeitsverträge. Als man dem Pfleger endlich eine unbefristete Stelle anbot, stellte ihm die diakonische Einrichtung eine Bedingung: Er müsse einen Monat und einen Tag lang aussetzen, nur dann bekäme er einen unbefristeten Vertrag. Was Stein nicht wusste: Durch die Zwangspause galt er formal wieder als Anfänger, sein Arbeitgeber zahlte ihm 200 Euro im Monat weniger, als ihm aufgrund seiner Berufserfahrung zugestanden hätte. „Die Diakonie hat meine Notsituation eiskalt ausgenutzt“, sagt er. *stern*-Recherchen belegen: Steins Erfahrung ist kein Einzelfall.

Weit verbreitet ist auch die Methode der GmbH-Gründung, sie folgt einem einfachen Prinzip: Eine Einrichtung kündigt Mitarbeitern „betriebsbedingt“, bietet ihnen aber gleichzeitig an, in einer neuen Diakonie-GmbH →

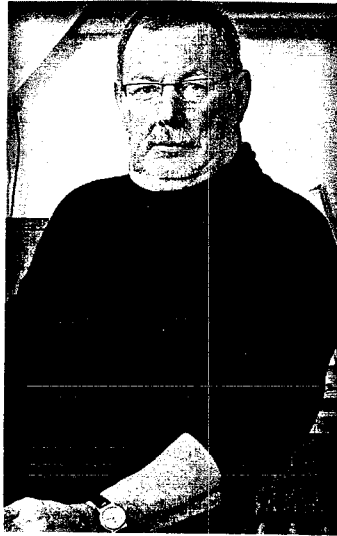
* Name geändert

unterzukommen. Die GmbH vermittelt die Beschäftigten dann zurück an die ursprüngliche Einrichtung. Doch bei der GmbH werden sie nicht mehr – wie bei der Diakonie üblich – pro Stunde bezahlt, sondern bekommen am Monatsende einen Pauschalbetrag. Im Ergebnis heißt das oftmals: weniger Lohn für die gleiche Arbeit. So geschehen bei einem Altenheim der Diakonie, das seine komplette Hauswirtschaftsabteilung vor die Tür setzte, um die Küchen- und Reinigungskräfte anschließend über eine tarifungebundene GmbH wieder einzustellen. Das neue Unternehmen zahlte nicht nur niedrigere Löhne, sondern strich auch die zusätzliche Altersvorsorge. Man müsse sich Handlungsräume eröffnen, gegebenenfalls gegen die Strukturen von Verband und Kirche, verkündete der Vorstand unverblümt.

„In den Diakonie-GmbHs gelten keine Tarifverträge, die Arbeitgeber können beim Abschließen der Werkverträge quasi frei entscheiden, wie stark sie die Beschäftigten ausbeuten“, sagt Mitarbeitervertreter Wolfgang Lindenmaier. Seine Kollegen aus Niedersachsen, Hessen und Bremen berichten von ähnlichen Vorgängen, bei denen die Löhne um bis zu 20 Prozent gedrückt wurden. Dem Diakonischen Werk seien diese Methoden nicht bekannt, versichert eine Sprecherin des Bundesverbandes auf Anfrage des *stern*.

Mitarbeitervertreter Lindenmaier sagt: „Die Diakonie ist schlimmer als Schlecker. Sie benutzt vergleichbare Methoden – nur schon viel länger.“ Die Drogeriemarktkette Schlecker war vor einem Jahr mit ähnlichen Tricks aufgefallen. 4300 Mitarbeiter wurden entlassen und von einer unternehmenseigenen Leiharbeitsfirma zu Niedriglöhnen wieder eingestellt. Die Empörung in der Öffentlichkeit und in der Politik war so groß, dass Schlecker schließlich verkündete, auf diese Methoden fortan zu verzichten.

Selbst vor dem Missbrauch des Ehrenamtes machen Geschäftsführer diakonischer Einrichtungen nicht halt. Um freiwillige



Mitarbeitervertreter Wolfgang Lindenmaier sagt: „Es gibt keine Schweinerei von prekärer Arbeit, die in der Diakonie nicht praktiziert wird“

Helfer – wie Trainer in Sportvereinen – für ihr soziales Engagement zu belohnen, gesteht der Staat ihnen ein sozialabgaben- und steuerfreies Einkommen von bis zu 2100 Euro im Jahr zu. Die Tätigkeit darf aber nicht der Hauptberuf sein. Diakonische Einrichtungen tricksen jedoch mit der Pauschale, kombinieren sie mit 400-Euro-Jobs. Auf diese Weise spart der Arbeitgeber Steuern und Sozialabgaben. Ein Beispiel ist ein Betreuer in einer Behinderteneinrichtung. Er arbeitete in Vollzeit, abgerechnet wurde trotzdem über die Ehrenamtszuschale. Übrig blieb für ihn ein abgabenbefreiter Hungerlohn. Rentenanträge erwarb er keine.

Dem Bundesverband der Diakonischen Werke ist das Problem bekannt: Im Grundsatz sei die Kombination von Minijob und Übungsleiterzuschale zulässig. „Da im Einzelfall viel falsch gemacht werden kann, rät das Diakonische Werk jedoch davon ab“, heißt es in einer Stellungnahme.

Die Lohndumping-Methoden in den eigenen Reihen sieht der Verband kritisch. „Alle diakonischen Einrichtungen müssen seit Jahrzehnten den Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Nächstenliebe aushalten. Wenn eine Einrichtung ausschließlich finanzielle Gesichtspunkte in den Vordergrund stellt, handelt sie nicht mehr diakonisch“, erklärt der Verband.

Mahnende Worte, mehr nicht. Der Bundesverband ist machtlos. Die einzelnen Einrichtungen sind rechtlich selbstständig und weder an Weisungen noch Wünsche der Zentrale gebunden.

Auch Gewerkschaften und Politiker können wenig bewirken. Das Gesetz will es so. Der 1919 erlassene „Staatskirchen-Artikel“ spricht den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht zu, das 1949 auch ins Grundgesetz der Bundesrepublik übernommen wurde. Die Kirchen in Deutschland dürfen auch die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter weitgehend selbst regeln. Nun nutzen kirchliche Träger dieses Recht, um die Stellung von Hunderttaus-

den Beschäftigten zu schwächen. Etwa, indem sie ihren Beschäftigten das Streiken verbieten.

Auch vor Gericht sind Kirchenbeschäftigte schlechter gestellt als ihre „weltlichen“ Kollegen: Zwar dürfen sie in den sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen gemeinsam mit der Arbeitgeberseite Regeln aufstellen und auch die Lohnhöhe festlegen. Allerdings können sie diese Regeln oft nicht wirksam durchsetzen. Untergräbt eine diakonische Einrichtung beispielsweise den Lohn nach den kirchlichen Richtlinien, können die Mitarbeiter nicht vor einem staatlichen Gericht dagegen klagen. Doch auch eine Klage vor dem Kirchengerichtshof hat kaum Folgen. Denn dessen Urteile sind nicht bindend und haben somit allenfalls eine symbolische Wirkung.

„Wir kämpfen mit stumpfen Waffen“, sagt Manfred Freyeremuth, Mitarbeitervertreter der niedersächsischen Diakonien. „Allein im vergangenen Jahr haben wir 28000 Beschwerden eingebracht. Aber die Entscheidungen der Kirchengerichte werden einfach ignoriert – die Urteile ziehen ja keine Strafen nach sich.“ Als der Kirchengerichtshof beispielsweise im Oktober 2006 den Missbrauch von Leiharbeit bei diakonischen Trägern verbot, nahmen die Geschäftsführer der Einrichtungen dies zur Kenntnis – und machten munter weiter.

Mehr Beachtung schenken die diakonischen Arbeitgeber der Justiz dagegen, wenn es um die eigenen Interessen geht. Als Diakonie-Mitarbeiter im Frühjahr 2009 einem Aufruf der Gewerkschaft Verdi folgten und für höhere Löhne auf die Straße gingen, klagten Vertreter der Diakonie gegen die Gewerkschaft. Im März dieses Jahres gab ihnen das Arbeitsgericht Bielefeld recht. Verdi habe gegen das Selbstbestimmungsrecht der Kirche verstoßen. Kurz nach dem Urteil verkündete der Vorstand der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe triumphierend: „Gott kann man nicht bestreiken.“ ✖



Diakonie-Präsident Johannes Stockmeier will sich zu den umstrittenen Methoden nicht äußern. Sein Verband erklärt: „Wir müssen den Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Nächstenliebe aushalten“