

Soziale Diakonie?

Prekäre Mitarbeiterrechte in kirchlichen Einrichtungen

Auf der Karte ist das Gesicht einer alten Frau zu sehen. »Sprich mit ihr«, steht darüber, und die Rückseite wirbt für »Menschlichkeit in der Pflege«. Der soziale Auftrag christlicher Nächstenliebe ist zentral für das Image der Diakonie, des kirchlichen Wohlfahrtsverbandes.

Nina Sander* wohnt seit sechs Monaten in Göttingen. Sie ist hierher gekommen, um am Evangelischen Krankenhaus Weende (EKW) eine Ausbildung zur Krankenpflegerin zu absolvieren. An einem Tag im September hat sie viel gearbeitet und wenig geschlafen, als sie auf ihr Fahrrad steigt, losfährt – und im Krankenhaus aufwacht. Sie bekommt eine Diagnose: Verdacht auf Epilepsie.

Wie viele Epileptiker konnte Sander mehrere Jahre ohne Beschwerden leben. Das Risiko eines Anfalls ist bei einem regelmäßigen Lebensrhythmus und ausreichenden Schlafphasen erheblich reduziert.

Nach einigen Tagen tritt Sander ihre Arbeit in der Klinik wieder an. Nach einer Gewöhnungszeit an ein Medikament, das das Anfallrisiko fast gegen Null senkt, fühlt sie sich wieder voll einsatzfähig. Allerdings sind im Krankenhaus Weende so genannte Schaukelschichten üblich, bei denen die Mitarbeiter täglich zwischen Früh- und Spätschicht wechseln. Ihr behandelnder Arzt empfiehlt, sich in einem Gespräch mit der Pflegedienstleitung auf eine regelmäßige Schichtenteilung zu verständigen. Dies könne die Gefahr eines erneuten Anfalls langfristig senken helfen.

Schon beim ersten Termin mit ihrer Vorgesetzten Doris Werdelmann, der Direktion des Pflegedienstes, wird Sander jedoch klar: Eine regelmäßige Arbeitszeit wird es für sie kaum geben. »Mir wurde signalisiert, dass man keinerlei Abweichungen im Schichtdienst dulden wollte. Schon beim ersten Gespräch war von einer möglichen Kündigung die Rede.«

Zu der psychischen Belastung durch die Diagnose kam damit bei Sander plötzlich die Angst hinzu, auch noch den Ausbildungsplatz zu verlieren.

Wehrlose Beschäftigte

Auch der Mitarbeitervertreter des Weender Krankenhauses, Ernst Heinemann, sieht keine Möglichkeit zur Hilfe. »Ich hatte Gespräche mit der Mitarbeitervertretung«, sagt Sander. »Die mir dann von der Pflegedienstleitung als Vertrauensbruch vorgeworfen worden.« Bewirkt hätten die Gespräche jedoch nichts. »Ich hatte nicht das Gefühl, gegenüber der Krankenhausleitung ernsthaft vertreten worden zu sein.« Die Beschlüsse zur Arbeitszeit seien bereits von seinem Vorgänger mit beschlossen worden, so Heinemann lapidar. »Es ist vorgesehen, dass die Schicht täglich wechselt.«

Unterstützung bekommt Nina Sander so weder von der Mitarbeitervertretung noch von ihrem Arbeitgeber, stattdessen aber am 26. Januar die fristlose Kündigung. Der Grund: Die Pflegedirektion sehe sich außer Stande, »ihrer Fürsorgepflicht gegenüber der Auszubildenden weiter nachzukommen«. Mit anderen Worten: Kündigung wegen Krankheit, von einem evangelischen Krankenhaus, Mitglied des Diakonischen Werkes. »Eine fristlose Kündigung mit einer Fürsorgepflicht zu begründen, ist für mich eine Farce«, sagt Sander.

Solidarisch sind nur die MitschülerInnen aus der Pflegeausbildung. Als sie vom Problem, das Sander mit dem Schichtdienst hat, erfahren, schreiben sie einen offenen Brief, in dem sie sich bereit er-

klären, sich auf wöchentlich wechselnde Schichtdienste einzulassen, um der Kollegin regelmäßige Arbeitszeiten ermöglichen zu können. Doch die Pflegedirektion lehnt dies ab. Sander ist entschlossen, gegen die Kündigung vorzugehen, und kontaktiert einen Anwalt.

Vor allem in kirchlichen Einrichtungen ist das Personal gegen solche Übergriffe der Arbeitgeber relativ wehrlos. Das Betriebsverfassungsgesetz, das in anderen Wirtschaftsbereichen Mitbestimmung und Schutz vor Willkür bietet, gilt in diesen Betrieben nicht. Sonderregelungen verbieten einen Personalrat.


Zwar wurde 1977 für katholische und 1978 für evangelische Einrichtungen eine Mitarbeitervertretung eingeführt. Diese hat jedoch in zentralen Fragen lediglich ein Anhörungs-, aber kein Vetorecht. Stattdessen können die Beschäftigten der Diakonie bei »groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche, ihrer Diakonie oder bei Kirchenaustritt« entlassen werden, bestätigt auch EKW-Mitarbeitervertreter Heinemann. Für eine Kündigung reicht theoretisch aber auch das Unterschreiben einer Petition für den Schwangerschaftsabbruch aus. Das Dienstverhältnis basiere, so Heinemann, »auf wechselseitigem Vertrauen«. Werde dieses Vertrauen in den Arbeitgeber von seiner Seite aus angezweifelt, bestehe ein Kündigungsgrund.

Die Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen sind deshalb zumeist zahnlose Tiger.

Parallel zu ihrem Prozess hat sich Sander andernorts darum beworben, ihre Ausbildung fortsetzen zu können. Eine Woche vor dem Gerichtstermin bekam sie eine Zusage von einem anderen Krankenhausträger. Das Kündigungsschutzverfahren wurde mit einem Vergleich abgeschlossen, sie erhielt letztendlich vom EKW eine Abfindung.

Angesichts solcher wenig von betrieblicher Mitbestimmung geprägten Strukturen handelt es sich bei der Kün-

Wenn Krankheit Mauern baut.
Diakonie



Kranke Menschen dürfen nicht vom Leben in unserer Gesellschaft ausgeschlossen werden. Die Diakonie hilft, soziale und emotionale Mauern zu überwinden. Mit mehr als 1.200 Einrichtungen, wie Sozialstationen, Krankenhäusern, Selbsthilfegruppen und AIDS-Beratungsteams, aus dem Glauben heraus setzen wir uns für kranke und pflegebedürftige Mitmenschen ein. Der soziale Dienst der evangelischen Kirche. www.diakonie.de

Anspruch und Wirklichkeit: Bei Krankheit wird gekündigt
Abbildung: Eigenwerbung der Diakonie

digung Sanders vermutlich kaum um Einzelfälle. »Unter den Auszubildenden erzählte man sich von anderen Fällen mehr oder weniger willkürlicher Kündigungen«, berichtet Sander. »Da aber keine Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgesehen ist, lässt sich das im Nachhinein kaum rekonstruieren.« Dass die Beschäftigten in der Diakonie ihre Situation jedoch insgesamt als schwierig ansehen, belegt eine vom Diakonieverband selbst herausgegebene Veröffentlichung. Danach beschreiben 60 Prozent der Diakonie-Mitarbeiterinnen ihre Lage als »bedrückend«.

Gunter Grimm von der Gewerkschaft Verdi macht deutlich: »Arbeitsrechtlich befindet sich die Kirche noch im Mittelalter. Sie ist Vorreiter bei der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen.« Grundsätzlich schlechter als andere Arbeitgeber seien kirchliche Dienstherren nicht, meint dagegen der Anwalt von Sander, Johannes Hentschel. »In diesem Fall hätte es bei anderen Arbeitgebern ähnlich laufen können.« Unrechtmäßig sei die Kündigung gleichwohl. Gerichtsbeschlüsse aus dem Jahr 2001 und 2002 stufen Kündigungen nach einer Epilepsieerkrankung klar als rechtswidrig ein.

Das Weender Krankenhaus hält sein Verhalten gleichwohl weiter für richtig. Man habe Sander sogar die Türen

zum neuen Arbeitgeber geöffnet. EKW-Pflegedienstdirektion Werdelmann besteht darauf, dass die Auszubildende ihre neue Stelle »ohne meine Vermittlung nicht bekommen« hätte. Warum sie Sander dann zuvor fristlos hat kündigen müssen, bleibt allerdings unklar. Was in der Praxis entsprechend dem christlichen Grundsatz der Diakonie ein »sozialer Auftrag« ist, scheint Auslegungssache zu sein.

Friederike Rüll

* Name geändert

»dritter weg«

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden in Betrieben mit regelmäßig mehr als fünf Beschäftigten Betriebsräte gewählt, die die Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer Interessen zu unterstützen haben. Die kirchlichen Verbände haben ein autonomes, überregionales Arbeitsrecht und eigene Tarifkommissionen. Das Arbeits- und Tarifrecht greift hier nur teilweise, obwohl die Wohlfahrtsinstitutionen beider großer Kirchen zu nur 1,8 Prozent aus Kirchensteuern und in weiten Teilen in staatlicher Trägerschaft finanziert werden.

Stattdessen gilt das Prinzip des »Dritten Weges«. In den kirchlichen Einrichtungen wird ein besonderes Loyalitätsverhältnis der MitarbeiterInnen zum Arbeitgeber gefordert. Vertrauen die Arbeitgeber den Beschäftigten nicht mehr, können sie ihnen kündigen. Die gewählten Mitarbeitervertretungen unterliegen im Konfliktfall der Weisung des Arbeitgebers.

