

# Wohlfahrt ohne Gnade <sup>S2</sup>

12.07.07

Wie karitative Verbände ihre Mitarbeiter behandeln

Verständnislos schüttelt Irene Gölz den Kopf. Das macht die Frau, die bei Verdi Bayern für die Wohlfahrtsverbände wie Diakonie und Caritas zuständig ist, in letzter Zeit häufig. Denn womit sie in ihrer Arbeit täglich konfrontiert wird, hat mit „sozial“ und „christlich“ oft nur noch wenig zu tun: „Die Dienstgeber leiten wirtschaftlichen Druck und unternehmerisches Risiko ungefiltert an ihre Mitarbeiter weiter“, sagt sie. „Damit zerstören sie ihren guten Ruf und das Produkt soziale Arbeit.“

Als Beispiel führt sie die Rummelsberger Anstalten an, mit rund 6100 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber im Diakonischen Werk Bayern. Sie lagerten Arbeit aus, Outsourcing heißt das im Deutsch der Betriebswirte. Vor rund drei Jahren gründeten die Rummelsberger eine Personalagentur mit 400 Mitarbeitern. Aus Angst um den Arbeitsplatz will keiner mit seinem Namen zitiert werden: Er nennt sich selbst „Zeitarbeitssklave“. Wenn er

142 000 Euro weniger für ein ganzes Arbeitsleben. „Der Sozialstaat soll billiger werden, und die Diakonie ist Musterschülerin im Umsetzen“, sagt Gölz, die selbst in einer evangelischen Pfarrersfamilie aufgewachsen ist.

Die katholische Caritas steckt auf Bundesebene mitten in einem Verhandlungsprozess um eine Erneuerung der Arbeitsvertragsrichtlinie. Thomas Schwendele, Sprecher der Mitarbeiter in der zuständigen Kommission, zeigt sich zuversichtlich. So schlechten Tarifen wie in der Diakonie Bayern würden sie nie zustimmen, sagt er: „Wir werden die Lohnspirale nicht noch weiter nach unten drehen.“ Bisher gab es in der Caritas einen bundeseinheitlichen Tarif. Die neue Ordnung, die eine Delegiertenversammlung jüngst verabschiedete, verlagerte die Kompetenz in den Bereichen Urlaub, Arbeitszeit und Vergütungshöhe in Regionalkommissionen. Das könnte die Position der Mitarbeiter schwächen, befürchtet Schwendele: Je regionaler, desto mehr