

Anwalt der Schwachen oder neoliberale Unternehmenspolitik?

Diakonie am Scheideweg

von | Erhard Schleitzer und Berno Schuckart

Der unterschätzte Arbeitgeber

Die Rolle der Kirchen als Arbeitgeber in Deutschland wird meistens unterschätzt. Nach neuesten Untersuchungen beschäftigen die Evangelische und die Katholische Kirche mit den ihnen angeschlossenen Wohlfahrtsverbänden Diakonisches Werk und Caritas insgesamt 1,6 Millionen Mitarbeiter.¹ Allein beim Diakonischen Werk sind 450.000 Menschen beschäftigt. Im Unterschied zu den meisten anderen Wirtschaftsbereichen bewegen sich die Wohlfahrtsverbände in einem Wachstumsmarkt. Aber auch in diesem Bereich nehmen die prekären Arbeitsverhältnisse zu. Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse sind weit verbreitet. Im gesamten sozialen Sektor betreiben die Arbeitgeber eine Politik der Dequalifizierung der Beschäftigung und wird gleichzeitig ein Niedriglohnssektor aufgebaut.² Dies geht einher mit einer Spreizung der Lohnschere: Die Gehälter der Geschäftsführer werden den »üblichen Marktpreisen« angepasst. In den neuen Vergütungssystemen der Diakonie werden bei gleichzeitiger

Absenkung der unteren Lohngruppen die Vergütungen für Leitungstätigkeiten überproportional angehoben.³ Nach Angaben des Vizepräsidenten des Diakonischen Werkes, Wolfgang Teske, arbeiten von 450.000 Beschäftigten in der Diakonie bereits 50.000 auf outgesourceten Arbeitsplätzen.⁴ Dabei hatte die zentrale Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes im Jahr 1997 den Vorreiter beim Ausstieg der Wohlfahrtsverbände aus dem damals noch einheitlichen BAT (Bundesangestelltentarif)-Niveau gespielt und die Vergütungen für

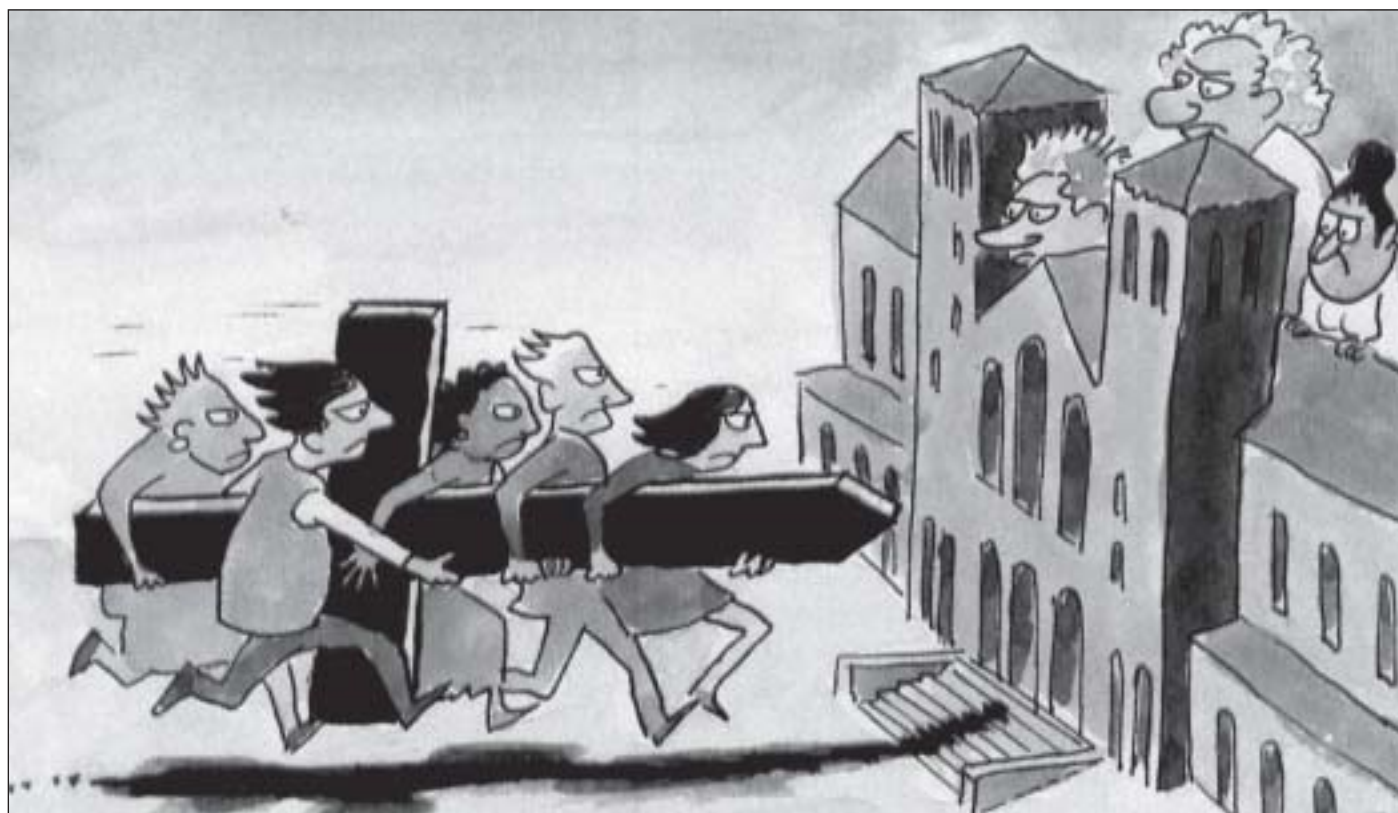
Erhard Schleitzer ist Mitglied im ver.di Bundesfachbereichsvorstand Gesundheit, Soziales, Kirchen und Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Hessen-Nassau. *Berno Schuckart* ist Mitglied im ver.di Landesvorstand Hamburg und Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretungen Hamburg.

¹ Carsten Frerk, Caritas und Diakonie in Deutschland, Aschaffenburg 2005

² Norbert Wohlfahrt, Rahmenbedingungen und Entwicklungen sozialer Dienstleistungen in der BRD, Manuskript 2006.

³ Erhard Schleitzer, Die neue Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung in Hessen und Nassau, in: Arbeitsrecht und Kirche 4/2005.

⁴ Evangelische Sonntagszeitung, 11.6.2006.



Karikatur: Economist

den ArbeiterInnen-Bereich um bis zu 25% gesenkt. Ein besserer Beweis, dass Lohnsenkung keine Arbeitsplätze erhält, konnte nicht erbracht werden. Weitere »Modernisierungen« betreffen die extensiven Notlagenregelungen, die es den Leitungen der Einrichtungen erlauben, durch innerbetriebliche Verhandlungen mit ihren Mitarbeitervertretungen die Gehälter um bis zu 15% abzusenken. Anders als in der Privatindustrie oder dem Öffentlichen Dienst wird nicht mit unabhängigen und erfahrenen Gewerkschaften verhandelt, sondern mit Mitarbeitervertretungen, die das nur nebenher machen, oft wenig Know-how haben und vor allem durch ihr abhängiges Beschäftigungsverhältnis immer erpressbar sind. Nach Angaben des Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD) sollen bereits Ende 2004 mehr als 40.000 Beschäftigte der Diakonie auf Basis von Notlagenregelungen vergütet worden sein.

Sozialkonzerne bilden sich heraus

Viele diakonische Einrichtungen sind Großbetriebe und einige von ihnen können als Sozialkonzerne bezeichnet werden. Einige Beispiele quer durch die Republik:

- v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel (Bielefeld), 746 Mio. Euro Gesamterträge im Jahr 2002, 12.800 Mitarbeiter;
- Rummelsberger Anstalten (Bayern), 433 Mio. Euro Bilanzsumme in 2003, 5.300 Mitarbeiter;
- Evangelische Heimstiftung (Stuttgart), 5.000 Mitarbeiter in 40 Alten- und Pflegeheimen und zahlreichen anderen Einrichtungen;
- Agaplesion gemeinnützige Aktiengesellschaft (Frankfurt), 3.500 Beschäftigte mit geschätzten über 150 Mio. Euro Umsatz.

Die größten diakonischen Arbeitgeber begannen sich bereits Mitte der 1990er Jahre zusammenzuschließen. Aus der »Elefantenrunde« der zehn größten Unternehmen entwickelte sich der VdDD mit derzeit rund 130 Mitgliedern und 250.000 MitarbeiterInnen. Der VdDD ist Mitglied in der BDA (Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände), kaufte einen Geschäftsführer von Gesamtmetall ein und residierte zuerst am Kurfürstendamm in Berlin. Die Tarifpolitik wurde zunächst »fremdvergeben«: Für 400.000 DM ließ man sich von einer Organisationsfirma Vorschläge für ein »modernes Arbeitsvertragsrecht« entwickeln. Nach deren ersten Entwürfen sollte die neu einzuführende leistungsbezogene Vergütung 50% der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters ausmachen. Gleichzeitig übte der VdDD verstärkten Druck auf den Verband des Diakonischen Werkes aus, und seine neoliberale Politik bestimmte mehr und mehr auch die Positionen der theologischen Vertreter im Diakonischen Werk und der Evangelischen Kirche.

Zu Hartz IV: »Eine Senkung der passiven Leistungen (ist) notwendig«

Die Äußerungen des Präsidenten des Diakonischen Werkes, Jürgen Gohde, die die letzten Wochen durch die überregionale Presse gingen, dass für die Hartz IV-EmpfängerInnen »eine

Senkung passiver Leistungen notwendig ist, um ein dauerhaft tragfähiges und finanzierbares Leistungssystem zu erhalten«,⁵ waren kein Ausrutscher mehr. Für viele engagierte MitarbeiterInnen in der Diakonie war das ein Schlag ins Gesicht. Eine Reihe von Landesbischöfen und Vertretern von regionalen Diakonischen Werken protestierten in teilweise recht scharfer Form gegen diese Äußerungen. Gohde entschuldigte sich dann lediglich dafür, dass er den Vorstoß nicht im Verband abgestimmt und nicht deutlich gemacht habe, sich nur als Person und nicht als Repräsentant des Diakonischen Werkes der EKD geäußert zu haben.⁶ Dies reichte offenkundig nicht, inzwischen musste er von seiner Funktion als Präsident zurücktreten. Der Ratsvorsitzende der EKD, Wolfgang Huber, ging erst später und vorsichtiger auf Distanz: Durch die Debatte über die Kürzung von Hartz IV würden die Menschen zusätzlich verunsichert, dies könne »nicht Aufgabe von Kirche und Diakonie« sein.⁷

Bis vor wenigen Jahren gab sich die Diakonie noch uneingeschränkt das Image »Anwalt der Armen« zu sein. Der Glaubwürdigkeitsverlust der Evangelischen Kirche und der Diakonie und die Verärgerung und auch Wut über diese Äußerungen bei den engagiert Beschäftigten sind unübersehbar.

Neoliberales Paradies in Berlin-Brandenburg

Bischof Huber setzt in seiner eigenen Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz im kirchlichen Arbeitsrecht ähnliche Signale und handelt ganz im neoliberalen Sinne des VdDD. Die (sehr eingeschränkten) Tarifverträge wurden zum Jahresende 2005 sämtlich gekündigt. Trotz heftiger Proteste der Beschäftigten und einer großen Demonstration von 800 MitarbeiterInnen in Berlin treten jetzt an Stelle der Tarifverträge einseitige Rechtsverordnungen der Kirchenleitung in Kraft, die für alle neu eingestellten MitarbeiterInnen die Arbeitsbedingungen und die Vergütung regeln. In diesem Arbeitsrecht nach Gutsherrenart werden die Gehaltstabellen für Angestellte, Pflegekräfte und Arbeiter abgesenkt. Besonders gekürzt wird bei den Arbeitern, für die es nur noch einen Festbetrag ohne Stufensteigerung gibt. Besonders pikant: Durch einseitige Entscheidung des Arbeitgebers kann die Grundvergütung eines Arbeitnehmers um 5% abgesenkt werden. Jede Mitbestimmung unterbleibt, die Mitarbeitervertretungen bleiben draußen vor und der Willkür ist Tür und Tor geöffnet. Einseitig wird außerdem die Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden verlängert und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld kräftig gekürzt.

Um noch einmal die ganze Tragweite und Bedeutung dieses Vorganges in der Landeskirche des Ratsvorsitzenden der EKD hervorzuheben: Die Evangelische Kirche nutzt ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung, die sie in ihrer besonderen Eigenschaft als Kirche und für ihren Verkündigungsauftrag erhalten hat, um bestehende Tarifverträge ersatzlos zu kündigen und über eine eigene Rechtsverordnung ohne die störende Beteiligung von ArbeitnehmerInnen das Arbeitsrecht für ihre Beschäftigten alleine zu bestimmen. Sie schafft damit ein wahrhaft irdisches neoliberales Paradies.

Die Diakonie stolpert über ihre eigenen Ansprüche

Eine Einrichtung der Behindertenhilfe in der Nähe von Bremen stellt seit Anfang 2006 nur noch LeiharbeiterInnen ein. Das Besondere dabei: Die Leiharbeiterfirma ist ein gewerbliches Tochterunternehmen einer anderen diakonischen Einrichtung. Praktischerweise ist der Geschäftsführer der Behindertenhilfeeinrichtung zugleich Geschäftsführer dieser Verleihfirma. So können Beschäftigte der diakonischen Behinderteneinrichtung, wenn ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung endet, mit einem eigenen Tarif und 20% weniger Gehalt bei der Leihfirma weiterbeschäftigt werden. In einem Vierteljahr wurden so 30 von den ca. 300 Arbeitsplätzen durch billigere Arbeitskräfte ersetzt. Dieses Verfahren wird bereits in einer Reihe von Einrichtungen der Diakonie, insbesondere bei Mitgliedseinrichtungen des VdDD praktiziert.

Die örtliche Mitarbeitervertretung (MAV) hat nun in diesem Fall der Einstellung von LeiharbeiterInnen stets widersprochen. Kürzlich hat die Schiedsstelle der Bremischen Evangelischen Kirche entschieden, dass die Einsprüche der MAV rechtens waren und der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitern in dieser Einrichtung gegen kirchliches Recht verstößt. Diese rechtliche Auseinandersetzung steht jetzt in einer Reihe von weiteren diakonischen Einrichtungen an.

Diakonie in der neoliberalen Falle

Die beiden großen Kirchen haben noch 1997, am Ende der Regierung Kohl, ein viel beachtetes Wort »Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit« veröffentlicht.⁵ Nicht nur die Beschäftigten in der Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden erhofften sich damals einen Aufschwung der sozialen Bewegungen, die gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Kirchen der aus heutiger Sicht fast noch als moderat zu bezeichnende Politik der CDU-Regierung Widerstand leisten. Jedenfalls trug dieses Wort des Rates der Evangelischen Kirche und der Deutschen Bischofskonferenz dazu bei, dass Rot-Grün 1998 die Regierungsgeschäfte übernehmen konnte.

Mit dem Antritt der Schröder-Regierung begann dann aber auf leisen Sohlen die Trendwende bei den Kirchen, nach dem Motto »Wandel durch Anpassung«. Bischof Huber gab bei der Verkündung der Agenda 2010 auch hier den Takt vor, indem er seine grundsätzliche Zustimmung formulierte. Dieser Positionsveränderung folgend signalisierten die Präsidenten der Wohlfahrtsverbände dann im September 2004 in einem Spitzengespräch mit den Bundesministerinnen Renate und Ulla Schmidt »ihre Bereitschaft (...) in Sachen ›1-Euro-Jobs‹ entsprechende Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung zu stellen«⁹ – ein »schönes« Beispiel der Verzahnung von Politik und Spitzen der Wohlfahrtsverbänden.

⁵ Epd sozial, Nr. 21, 26.5.2006

⁶ Epd sozial, Nr. 22, 2.6.2006

⁷ a.a.O.

⁸ Gemeinsame Texte 9, Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Kirchenamt der EKD, Hannover 1997

⁹ Broschüre ver.di Bundesverwaltung, Mitarbeitervertretung und »1-Euro-Jobs«

Das kirchliche Arbeitsrecht

In den beiden großen Kirchen in Deutschland und denen ihnen angeschlossenen Einrichtungen in Diakonie und Caritas werden heute ca. 1,6 Millionen Mitarbeiter beschäftigt. Bei der Gestaltung des Arbeitsrechts berufen sich die Kirchen auf die ihnen im Grundgesetz zugesicherte »Kirchenautonomie« und bestehen nach wie vor darauf, dass für ihre Krankenhäuser und Altenheime z.B. das Betriebsverfassungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz nicht angewendet werden.

Das führt dazu, dass die Beschäftigten bei kirchlichen Einrichtungen keine Betriebsräte wählen können, sondern nur *Mitarbeitervertretungen*, deren Rechte gegenüber den Betriebsräten stark eingeschränkt sind. Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten, wie weit die bereits eingeschränkten Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen auszulegen sind, entscheiden nicht die staatlichen Arbeitsgerichte, sondern innerkirchliche Schlichtungsstellen.

Eine Beteiligung der Mitarbeitervertretungen oder gar der Gewerkschaften in Aufsichtsräten bzw. entsprechenden Aufsichtsgremien, ist – anders als in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst – in den kirchlichen Regelungen nicht vorgesehen. Dies steht in einem eklatanten Widerspruch zu dem sonst von den Kirchen vorgetragenen Gedanken der »Dienstgemeinschaft« aller Beschäftigten einschließlich der Leitungen.

So werden z.B. *gemeinnützige evangelische Aktiengesellschaften* gebildet, die entsprechend der gesetzlichen Vorgaben einen Aufsichtsrat gründen. Nach dem Mitbestimmungsgesetz hätten die ArbeitnehmerInnen in Einrichtungen mit mehr als 2.000 Beschäftigten die Hälfte der Mitglieder im Aufsichtsrat zu stellen. Aber eine Ausnahmeregelung im Mitbestimmungsgesetz sieht vor, dass dieses Gesetz nicht auf konfessionelle und karitative Einrichtungen anzuwenden sei. Ergebnis: In den Aufsichtsräten der evangelischen Aktiengesellschaften sind die Arbeitgeber unter sich, die Arbeitnehmer bleiben draußen vor. Das sind Machtstrukturen aus dem alten Kaiserreich.

Die propagierte »Dienstgemeinschaft« wird als Begründung herangezogen, um mit Gewerkschaften keine *Tarifverträge* abzuschließen (Ausnahmen bestehen nur bei der Evangelischen Kirche in Hamburg und Schleswig-Holstein und mit sehr großen Einschränkungen in Berlin). Tarifvertragsverhandlungen mit einem möglichen Streikrecht seien der Kirche wesensfremd und den Gewerkschaften wird vorgeworfen, sie verschärften durch ihre Interessensvertretungspolitik den Gegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, den es so in kirchlichen Einrichtungen nicht gebe.

Statt über Tarifverträge wird das kirchliche Arbeitsrecht in innerkirchlichen *Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK)* festgelegt, die zwar von der Anzahl her paritätisch besetzt sind, den kirchlichen Arbeitgebern aber einen bequemen strukturellen Vorteil bieten: Sie verhandeln nicht mit unabhängigen Gewerkschaftsfunktionären mit einer entsprechenden Ausbildung und Erfahrung, sondern mit von ihnen abhängig beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Können sich ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebervertreter in diesen Kommissionen nicht einigen, steht am Ende eine Zwangsschlichtung, deren Regularien wiederum die Kirche bestimmt.

Im Bereich der Diakonie gibt es eine zentrale ARK (Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands), die zwar nur für ca. 40.000 Beschäftigte in der Diakonie direkt das Arbeitsrecht festlegt, deren Arbeitsrechtsregelungen aber zum Teil als Vorlage dienen für andere regionale ARK'en. Das Arbeitsrecht differiert in den einzelnen diakonischen Landesverbänden sehr stark. Die Spanne reicht von der ARK Baden, die im wesentlichen den TV ÖD übernommen hat, bis zur ARK Hessen-Nassau, die einen eigenen »schlanken« Absenkungstarif durchgesetzt hat.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass einige Diakonie-Landesverbände der Schaffung von »Arbeitsgelegenheiten« kritisch bis ablehnend gegenüberstanden. Faktisch sind allerdings die jeweiligen Betriebe der Diakonie als rechtlich selbständige Unternehmen nicht verpflichtet, die Positionen der Landesverbände und des Bundesverbandes umzusetzen. Da die Einrichtungen der Diakonie und Caritas zu 99% aus staatlichen und Sozialversicherungsmitteln finanziert werden, wirken sich Kürzungen besonders bei kleineren Betrieben direkt aus. Bei einem Personalkostenanteil von etwa 70% wird deshalb jeder Geschäftsführer auch den »Segen« der Ein-Euro-Jobs für sein gebeuteltes Personalbudget nutzen.

Dieses Beispiel belegt u.E. die Falle, in der sich diakonische Unternehmen befinden: Kürzungen sozialer Leistungen durch den Staat wirken sich direkt auf die soziale Arbeit der Diakonie und der anderen Wohlfahrtsverbände aus. »Im Verhältnis des Staates zu seinen Bürgern findet auf diesem Weg aber eine »Enteignung« statt, da es sich bei diesen Leistungen um »kollektive Güter« handelt, die die Bürger finanzieren.«¹⁰ Dieser Falle kann die Diakonie nur entkommen, wenn sie als Wohlfahrtsverband im intensiven politischen Einsatz für veränderte Rahmenbedingungen streitet. Ziel aus Sicht der ArbeitnehmerInnen muss die Durchsetzung eines Tarifvertrages sein, der die Mindeststandards für staatliche, wohlfahrtsverbandliche und private Anbieter von sozialen Diensten festlegt. Dies wird nur funktionieren, wenn es im politischen Raum gelingt, die Politik des Sozialabbaus zurückzudrängen.

Kirchen als Bündnispartner im Kampf gegen die Auswüchse des neoliberalen Kapitalismus?

Die Spitzen von Diakonie und Caritas und die großen Kirchen sind zurzeit als Organisationen für Gewerkschaften, soziale Bewegungen, linke Parteien nur eingeschränkt bündnisfähig.¹¹ Zu defensiv sind die Positionen zum Abbau sozialer Leistungen, zu verstrickt scheinen ihre Protagonisten in die Logik der neoliberalen Politik. So sucht beispielsweise die Katholische Kirche ihr Heil bei den Beratern von Mc Kinsey – nicht immer mit Erfolg, wie der fehlgeschlagene Sanierungsplan im Erzbistum Berlin zeigt.¹² Und auch der Schulterchluss von Huber und Lehmann mit Bundes-Familienministerin v.d. Leyen in Sachen christlich orientierter Familienpolitik lässt befürchten, dass hier an einer ideologischen Trendwende gebastelt wird.¹³

Aber es gibt auch andere Entwicklungen: Eine Vielzahl von Tagungen, Konferenzen und Aktionen in den letzten Jahren haben sich mit dem skandalösen Sonderarbeitsrecht der kirchlichen ArbeitnehmerInnen befasst.¹⁴ Auch die Gewerkschaft ver.di hat erkannt, dass die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und ihre Einrichtungen ein wichtiger Teil der Daseinsvorsorge sind. Diese Einrichtungen dürfen nicht dem Markt und seinen Gesetzen überlassen werden.

Die Beschäftigten und ihre Mitarbeitervertretungen versuchen diese Entwicklung zu bremsen. So befindet sich derzeit unter dem Motto »Die soziale Arbeit ist uns etwas wert« eine bundesweite Kampagne von ver.di in Planung.

Diskriminierungsverbot zwischen Dienstgemeinschaft und Profit

Die Antidiskriminierungsrichtlinie 200/78/EG sieht vor, dass eine Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Berufsleben verboten ist. Für die konfessionellen Einrichtungen wurde allerdings ein Ausnahmetatbestand vorgesehen, wonach eine Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen dann zulässig ist, wenn der betreffende Diskriminierungsgrund »aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt«.

Die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen in Deutschland ist in Europa einmalig. So gelten für die Kirche und die ihr angeschlossenen Einrichtungen das Betriebsverfassungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz nicht und einige kirchliche Mitarbeitervertretungsgesetze regeln, dass nur MitarbeiterInnen in die Mitarbeitervertretung gewählt werden können, die Mitglied einer christlichen Kirche sind. Viele kirchliche Einrichtungen stellen nur noch MitarbeiterInnen ein, die Mitglied einer christlichen Kirche sind. 2005 hat der Rat der EKD trotz heftiger Proteste der MitarbeiterInnen eine eigene »Loyalitätsordnung« beschlossen, die die Anforderungen und die Loyalitätspflichten der MitarbeiterInnen in der evangelischen Kirche festlegt. Die EKD sieht die Grundlagen des kirchlichen Dienstes »durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen« (§ 2 der Loyalitätsrichtlinie). Diese Loyalitätsordnung wurde auch vom Diakonischen Werk der EKD übernommen.

Die Neokonservativen in den großen diakonischen Einrichtungen kommen nun in die Bredouille. Einerseits nutzen sie verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen bei der Zurückdrängung der Rechte der ArbeitnehmerInnen bis zum letzten aus, auf der anderen Seite verhalten sie sich wie ganz gemeine Arbeitgeber. Sie privatisieren, bilden gemeinnützige GmbH'en und Aktiengesellschaften, betreiben extensives Outsourcing und gründen eigene private Leiharbeiterfirmen, und verleihen diese »weltlichen« MitarbeiterInnen (nun ohne jede konfessionelle Verpflichtungen) an ihre »konfessionelle« Einrichtung wieder zurück. So arbeiten bereits in vielen diakonischen Einrichtung outgesourcete und ausgeliehene »weltliche« neben »diakonischen« MitarbeiterInnen, mit den besonderen Loyalitätspflichten, und oft waren sie früher gemeinsame KollegInnen in der noch nicht umstrukturierten Einrichtung. Wie hier das »diakonische Profil« der Gesamteinrichtung gewahrt wird, bleibt ein Geheimnis der Geschäftsführung.

¹⁰ Vgl. Hejo Manderscheid, Die Finanzkrise des Landes Hessen, in: Walter Hanesch u.a. Öffentliche Armut im Wohlstand, Hamburg 2004, S. 104

¹¹ Eine solche kirchliche Strategie, die in erster Linie im »Dialog« mit den »Mächtigen« oder im »Dialog mit den Experten« und nicht in weitergehenden gesellschaftsverändernden Bündnissen den christlichen Weg zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft sieht, wird überzeugend kritisiert in: Ulrich Duchrow/Reinhold Bianchi/René Krüger/Vincenzo Petracca, Solidarisch Mensch werden. Psychische und soziale Destruktion im Neoliberalismus – Wege zu ihrer Überwindung. Gemeinsam verlegt von VSA und Publik-Forum, Hamburg 2006. Hier werden aus ökonomischer, politologischer, psychologischer und theologischer Perspektive weitreichende strategische Überlegungen angestellt und für engagierte Christen mit Rückgriff auf biblische Texte die Ressourcen innerhalb der christlich-ökumenischen Bewegung und anderer Glaubensgemeinschaften untersucht, die dazu beitragen können, die verborgene »Theologie« des Kapitalismus zu überwinden und Bündniskräfte für eine »Wirtschaft im Dienst des Lebens« freizusetzen.

¹² Birgit Obermeier, FAZ NET vom 3.6.2005

¹³ Siehe hierzu Ingolf Bossenz in: Neues Deutschland vom 3.4.2006.

¹⁴ Siehe dazu auch den Band: Jürgen Klute/Franz Segbers (Hrsg.): »Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn«. Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg 2006 (i. Ersch.)