



**Geschäftsstelle der Synode**

Drucksache

**XI / 2**

4. Tagung der 11. Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
6. bis 9. November 2011  
in Magdeburg

# **E I N B R I N G U N G**

des Kirchengesetzes über die Grundsätze  
zur Regelung der Arbeitsverhältnisse  
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie  
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD –  
ARGG-Diakonie-EKD)

Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland  
gemäß Art. 26 a Abs. 1 GO.EKD

Marlehn Thieme

Sehr geehrte Frau Präses,  
sehr geehrte Synodalinnen und Synodale,

für den Rat werde ich Sie in das Kirchengesetz mit dem sperrigen Titel "Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz" einführen.

Lassen Sie mich den Bogen etwas weiter spannen, um aufzuzeigen, worum es hier geht.

## **1. Der Dritte Weg der Kirchen im Arbeitsrecht**

In der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts sollte von dem Angebot des Grundgesetzes zur kirchlichen Selbstbestimmung Gebrauch gemacht und die Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu gestaltet werden. Die einseitige Festlegung durch Kirchenleitungen (Erster Weg) schied in Zeiten einer sozial ausgestalteten Marktwirtschaft für die Kirchen aus. Schon damals wurde ein Modell gesucht, das als

Alternative zum Tarifvertragsmodell (Zweiter Weg) Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung mit dem kirchengemäßen Auftrag verbindet. Im Ergebnis erfolgte eine breite Verständigung auf das Verfahren, das Arbeitsrecht in unabhängigen und paritätisch besetzten Kommissionen mit den unverändert essentiellen Grundprinzipien der Partnerschaft, Parität und verbindlichen Schlichtung zu regeln (Dritter Weg).

1976 empfahl der Rat den Gliedkirchen und der Diakonie in einer Richtlinie<sup>1</sup>, am Dritten Weg festzuhalten und diesen weiter auszubauen. Der Dritte Weg hat also eine über 40-jährige Tradition und Bewährung hinter sich.

## **2. Veränderte Rahmen- und Strukturbedingungen**

Die Rahmen- und Strukturbedingungen im Sozial- und Gesundheitswesen haben sich in den vergangenen Jahren sehr grundlegend verändert und werden sich auch weiterhin ändern. Wir alle wissen, unter welchem starken Kosten- und zunehmenden Wettbewerbsdruck das Sozial- und Gesundheitswesen steht. Die Stichwörter

- "Aufgabe des Selbstkostendeckungsprinzips",
- "Einführung von Fallkostenpauschalen" und
- "Ausschreibungen von Leistungen"

illustrieren nur beispielhaft die Veränderungen. Die Politik hat vielen Feldern des Sozial- und Gesundheitswesens Wettbewerb verordnet. Trotz des sehr intensiven Einwirkens der Kirche und ihrer Diakonie auf die Politik, den Kostendruck für die Einrichtungen nicht zu stark werden zu lassen, entstanden für das kirchliche Arbeitsrecht neue Herausforderungen innerhalb der veränderten Rahmenbedingungen: einerseits die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen zur Geltung zu bringen, andererseits die Aufgaben wahrzunehmen, ohne die wirtschaftliche Existenz der Einrichtungen und damit die Arbeitsplätze zu gefährden. Der wirtschaftliche Druck und Wettbewerb fordert die Arbeitsrechtlichen Kommissionen deutlich mehr als früher, um vertretbare Lösungen für alle Seiten zu finden und wir benötigen hierfür klare Verfahrensgrundsätze.

## **3. Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht von außen**

In den vergangenen Monaten ist Kritik am kirchlichen Arbeitsrecht aufgekommen:

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di kritisiert, dass mit ihr keine Tarifverträge geschlossen werden und behauptet darüber hinaus, mit dem Dritten Weg würde Lohndumping

---

<sup>1</sup> Richtlinie des Rates der EKD vom 08. Oktober 1976, ABl. der EKD 1976, S. 398

zur Verschaffung von Wettbewerbsvorteilen betrieben. Die entsprechenden an die Synode adressierten Papiere der Gewerkschaft liegen Ihnen vor. Die Linken und Bündnis 90/Grüne hinterfragen, ob innerhalb des Dritten Weges die Mitarbeiterinteressen ausreichend zur Geltung gelangen. Es gab auch im Europa-Parlament eine kritische Anfrage zum Arbeitsrecht der Kirchen in Deutschland, die jedoch von der Kommission zurückgewiesen wurde.

#### **4. Analyse der Kirchenkonferenz und des Rates**

Die Kritik war Anlass für die Kirchenkonferenz und den Rat, sich mit der Funktionalität, der Wirksamkeit und Zukunftsfähigkeit des Dritten Weges zu befassen. In einer Diskussionsrunde mit Vertretern der Mitarbeiterschaft Diakonischer Werke und Verbände sowie juristischen Beratern hat der Rat hierzu Expertenmeinungen eingeholt.

Dabei wurden unterschiedliche Positionen der Interessenvertretungen der Mitarbeiter zum Dritten Weg in Bezug auf den Abschluss von Tarifverträgen oder den Dritten Weg deutlich: Ein Teil bevorzugt den Abschluss von Tarifverträgen, ein anderer Teil plädiert für die Beibehaltung des Dritten Weges und fordert Verbesserungen daran.

Rat und Kirchenkonferenz stimmen überein: Der Dritte Weg ist das kirchengemäße Arbeitsrechtsregelungsverfahren. Es gibt keine bessere Alternative zum Dritten Weg für die besonderen Anforderungen in Kirche und Diakonie. Durch die unabhängige und verbindliche Schlichtung werden Konflikte gelöst und Arbeitskämpfe in der Kirche nicht erforderlich.

Die ganz überwiegende Zahl der Arbeitsrechtlichen Kommissionen zeigt: Der Dritte Weg funktioniert. Der Dritte Weg ist erfolgreich und adäquat, wenn sich alle Beteiligten an die grundsätzlichen Verfahrensregeln halten. Übrigens haben sich in der katholischen Kirche und der Caritas die Vertretungen der Mitarbeiterschaft sehr nachdrücklich für den Dritten Weg und gegen andere Modelle der Arbeitsrechtssetzung eingesetzt.

Mit diesem klaren JA zum Dritten Weg in Kirche und Diakonie wird das Tarifvertragssystem im säkularen Bereich in keiner Weise abgewertet. Das Tarifvertragssystem ist nicht per se besser, sondern materiell gleichwertig, aber deutlich anders im Verfahren.

Die grundsätzliche Gleichwertigkeit zeigt auch die bestehenden Arbeitsrechtsregelungen. Die Entgeltsysteme der Diakonie entsprechen entweder denen des öffentlichen Dienstes oder es handelt sich um vom Tarifrecht des öffentlichen Dienstes losgelöste Systeme, wie z.B. die Arbeitsvertragsrichtlinien. Die kirchlichen Entgeltsysteme enthalten weder Lohndumping noch Niedriglöhne. Selbst für einfache Hilfstätigkeiten werden mindestens 8,50 €/Stunde plus Kinderzulage plus Weihnachtsgeld plus eine hochwertige betriebliche Altersversorgung gewährt, somit deutlich mehr als nach diversen Tarifverträgen für vergleichbare Tätigkeiten in anderen Bereichen und in der Wirtschaft vorgesehen sind.

Das klare Bekenntnis von Rat und Kirchenkonferenz für den Dritten Weg heißt nicht, dass er nicht verbessert werden kann. Wir wissen, dass nicht überall alles in Ordnung ist. Der Rat appelliert, den auf dem Dritten Weg getroffenen Arbeitsrechtsregelungen unmodifizierte Geltung in allen Einrichtungen von Kirche und Diakonie zu verschaffen.

Die Diakonie, die Verkündigung durch die helfende Tat am Nächsten, ist Lebens- und We-sensäußerung unserer Kirche. Für die diakonischen Einrichtungen muss dann aber auch der Grundsatz gelten: Wo Kirche drauf steht, muss auch Kirche drin sein. Es muss kirchliches Arbeitsrecht zur Geltung gelangen.

Wenn Tätigkeiten auf Handlungsfeldern des Sozial- und Gesundheitsmarktes nicht mehr zu fairen kirchlichen Arbeitsbedingungen und Gehältern möglich sind, müssen diese Tätigkeiten von der Diakonie zur Disposition gestellt werden.

## **5. Stärkung und Zukunftsfähigkeit des Dritten Weges**

Der Rat ist der Überzeugung, dass wir am Dritten Weg festhalten wollen, und dass deutliche Verbesserungen an einigen Punkten erforderlich sind.

Lassen Sie mich drei Beispiele benennen:

1.) Die strukturelle Parität der Interessenvertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss gestärkt werden. Angesichts der bereits angerissenen Veränderungen im Sozial- und Gesundheitswesen braucht die Mitarbeiterseite mehr zeitliche Ressourcen, bessere Fortbildungsmöglichkeiten und juristische Fachberatung, damit Parität besser gelebt werden kann.

2.) Erforderlich ist auch die Förderung der Kommunikationsmöglichkeiten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern "an der Basis", in den Einrichtungen, mit den Dienstnehmervertreterinnen und -vertretern in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, damit Interessen verantwortungsvoll gebündelt werden können.

3.) Die Formen der Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen sind sehr unterschiedlich. Diese Heterogenität stellt eine erhebliche Erschwernis für den Dritten Weg dar und sollte beseitigt werden.

Der Rat hat diesen Handlungsbedarf erkannt und hat am vergangenen Freitag eine neutrale und valide empirische Analyse der Arbeitsbedingungen in der Diakonie in Auftrag gegeben. Hier ist das Diakonische Werk gemeinsam mit der EKD in der Pflicht. Es wurde die Einsetzung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die konkrete und Instrumente zur Beseitigung der Kritikpunkte und für seine Zukunftsfähigkeit zu entwickeln. Alle Akteure auf diesem Feld sind eingeladen, ja herzlich gebeten, sich verantwortlich einzubringen und die erforderlichen Verbesserungen anzugehen. Ich verspreche, wir bleiben in enger Kooperation mit der Kirchenkonferenz und dem DW an dem Thema dran.

## **6. Entwurf des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetzes**

Lassen Sie mich jetzt zu dem Ihnen vorliegenden Entwurf des Kirchengesetzes kommen: Dieses Kirchengesetz stellt ein wichtiges erstes Instrument zur Zukunftsorientierung des Dritten Weges dar. In dem Gesetz werden seit 1976 die Grundprinzipien des Arbeitsrechtsregelungsverfahrens normiert: Partnerschaft, Parität und eine verbindliche Schlichtung zur Lösung von Sachkonflikten.

Diese Prinzipien in Form eines Kirchengesetzes zu regeln, empfiehlt sich aus rechtssystematischen Gründen. Die Prinzipien sollten von der Kirche gesetzlich definiert werden und nicht nur durch die vereinsrechtlichen Regelungen des Diakonischen Werks der EKD e.V., wie dies bislang der Fall ist. Es handelt sich hier um eine Grundsatzentscheidung der Religionsgesellschaft.

## **7. Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz ist ein Signal - in die außerkirchliche Welt**

Mit dem Kirchengesetz wird zum einen deutlich, dass für die evangelische Kirche und ihre Diakonie der Dritte Weg auch künftig nicht zur Disposition steht. Es wird damit nach außen betont, dass alle am Arbeitsrechtsregelungsverfahren beteiligten Akteure aufgefordert und verpflichtet sind, an der zukunftsfähigen Gestaltung des Dritten Weges in verantwortlicher paritätischer Gemeinschaft mitzuwirken: Dienstgeber- und Dienstnehmerevertreter, Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften.

Zum anderen ist das Ihnen vorliegende Kirchengesetz auch das deutliche Signal, dass der Dritte Weg auch für die Zukunft das für die Kirche und die Diakonie angemessene Verfahren darstellt.

Der Dritte Weg kann nur funktionieren, wenn die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Regelungen in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmodifiziert zur Geltung gelangen. Mit dem Gesetz ist daher auch der eindringliche Appell an die diakonischen Dienstgeber verbunden, das kirchliche Arbeitsrecht anzuwenden.

Jede Form mehr oder weniger verdeckter "Flucht" oder "Umgehung" ist geeignet, den Dritten Weg – und damit auch die Glaubwürdigkeit von Diakonie und Kirche – zu schädigen. Das kirchliche Arbeitsrecht kann nur überzeugen, wenn es von allen Beteiligten respektiert und gelebt wird. Es ist die Aufgabe aller Leitungsgremien der Kirche und der Diakonie, aber auch jeder Einrichtungsleitung und jeder Mitarbeitervertretung sowie der kirchlichen Gerichtsbarkeit, hierzu Beiträge zu leisten. Insoweit ist das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz auch eine Selbstverpflichtung. Und es steht auch einiges auf dem Spiel. Ich bin überzeugt: im Falle eines Abschieds aus dem Dritten Weg wird es zu noch größeren Verwerfungen in unserer Diakonie kommen. Um dem entgegenzuwirken, müssen wir mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz den Einstieg in die solide Sicherung und Weiterentwicklung des Dritten Weges schaffen.

## **8. Lassen Sie mich einige wenige Einzelpunkte des Entwurfs herausgreifen:**

### **a) Verkündigungsauftrag der Kirche und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

In § 1 wird herausgestellt, dass sich alle beruflichen Tätigkeiten in der Kirche und ihrer Diakonie innerhalb des unverfügbaren Auftrags bewegen, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Die Kirche und ihre Einrichtungen bilden eben nicht – wie das in der jüngeren Vergangenheit mehrfach zu lesen war – einen "normalen gemeinnützigen Sozialkonzern". Diakonisches Handeln ist kirchliches Handeln.

### **b) Prinzipien des Dritten Weges**

Die für den Dritten Weg geltenden Prinzipien sind in den §§ 2 – 4 niedergelegt. Hierbei handelt es sich inhaltlich um nichts Neues. Die seit 1976 gültigen Prinzipien gelten weiterhin.

### **c) Freistellung, Arbeitsmöglichkeiten und Kündigungsschutz**

Ich habe bereits dargestellt, dass die Arbeitsmöglichkeiten der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen an die deutlich schwierigeren Rahmenbedingungen verbessert werden müssen. Hierfür bietet § 5 den Rechtsrahmen. So ist in § 5 Absatz 1 der Rechtsanspruch auf Freistellung von der sonstigen Arbeit für alle mit der Mitgliedschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission verbundenen Tätigkeiten vorgesehen. Alle erforderlichen Kosten, die durch die Arbeitsrechtliche Kommission entstehen, sind vom Diakonischen Werk zu tragen, so auch die Kosten für die Rechtsberatung der Mitarbeitervertreterinnen und –vertreter. In § 5 Absatz 2 ist vorgesehen, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission Sonderkündigungsschutz haben und daher von ordentlichen Kündigungen ausgeschlossen sind.

### **d) Verbindliche Schlichtung**

Die verbindliche Schlichtung (§ 6) ist ein unverzichtbares Element des Dritten Weges. Nur durch ein faires und verantwortungsvolles Schlichtungsverfahren können Sachkonflikte gelöst werden.

Ver.di hat in den vergangenen Wochen eine Kampagne gegen den Dritten Weg und für den Arbeitskampf im kirchlichen Dienst durchgeführt, um den Abschluss von Tarifverträgen zu erzwingen, auch hier vor der Synode in Magdeburg demonstriert. Die Kirchen und ver.di verfolgen in vielen Punkten gemeinsame Ziele. Über das Verfahren des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes besteht aber ein Dissens: ver.di fordert den Abschluss von Tarifverträgen ohne Ausschluss des Streikrechts. Die Kirche steht zum Dritten Weg und lädt die Gewerkschaften zur Mitwirkung ein. Ich möchte diese Einladung für den Rat ausdrücklich auch für die Zukunft auf der Grundlage des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes bekräftigen.

## **9. Inhaltliche Anforderungen an das kirchliche Arbeitsrecht**

Diakonie war und ist von den Prinzipien geprägt "Nächstenliebe und Kompetenz". Dafür benötigen wir auch künftig kompetente und professionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem hohen Maß an Engagement und Motivation. Diese können die diakonischen Einrichtungen nur gewinnen und halten, wenn die Arbeitsbedingungen und Entgelte angemessen und fair sind. In Zeiten des Fachkräftemangels gilt dies umso mehr. Gleichzeitig müssen die Einrichtungen wirtschaftlich geführt werden. Ohne in die Unabhängigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen eingreifen zu wollen, gilt: Der Rat und die Kirchenkonferenz haben sich deutlich gegen Lohndumping und Niedriglöhne ausgesprochen. Die Bedeutung der Entgelte muss der auf christlicher Grundlage erbrachten Dienstleistungen am und für den Menschen angemessen sein.

Die Sozialpartner in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW.EKD müssen durch die für sie geltenden Regeln und die ihnen darin eröffneten Möglichkeiten imstande sein, Arbeitsrechtsregelungen zu treffen, die diesen Zielen Rechnung tragen. Dazu sollen das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz und die vom Rat angestoßenen und beabsichtigten Maßnahmen die Basis bieten. Damit können wir genau hinschauen, wo Regeln verletzt werden, und Sanktionen möglich machen. Damit können wir echte Parität ermöglichen, die gute und faire Arbeitsbedingungen in der Diakonie schaffen kann.

Für den Rat bitte ich Sie daher, das Gesetz zu beschließen.