



Impulse des KDA

Für gute und gerechte Arbeitsbedingungen

IN KIRCHE
UND DIAKONIE

KDA

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
Arbeitsgemeinschaft
in der EKD

Wortzeugnis & Tatzeugnis:

I. Die Maßstäbe wirtschaftlichen Handelns
sind eine Frage der Glaubwürdigkeit 4

Ökonomie & Kommerz:

II. Die Kommerzialisierung
sozialer Dienste 6

Tarife & Dienstgemeinschaft:

III. Die Krise des dritten Weges 8

Recht & Gerechtigkeit:

IV. Paritätische Mitbestimmung –
ein Schlüssel für mehr Gerechtigkeit 10

Arbeit & Fairness:

V. Bedingungen für eine kirchliche
Sozialpartnerschaft 12

Dienst & Ethik:

VI. Dienstgemeinschaft in ethischer
Verantwortung 14

Wettbewerb & Verantwortung:

VII. Branchentarifvertrag für den
Sozialsektor 16

Geben & Nehmen:

VIII. Tarifverträge plus christliche
Unternehmenskultur 18

IX. Impulse 20

Glossar 21

Impressum 23

Der „Dritte Weg“

Liebe Leserinnen und Leser,

seit geraumer Zeit wird in den Evangelischen Kirchen und ihrer Diakonie eine Diskussion um ein zukunftsfähiges Arbeitsrecht geführt. Dieses soll sowohl den veränderten Refinanzierungsbedingungen – insbesondere in den diakonischen Einrichtungen – entsprechen als auch die Ansprüche einer christlichen Unternehmenskultur einbeziehen und den Mitarbeitenden gerecht werden.



In den Beratungen über Lösungsansätze kristallisierte sich die Grundfrage heraus, ob die Kirche mit ihren autonomen Regelungen, insbesondere beim sog. „Dritten Weg“, die Richtung eingeschlagen hat, die ihrem eigenen Anspruch gerecht wird.

Der Vorstand des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt hat eine Gruppe von Expertinnen und Experten gebeten, die Situation zu analysieren und Vorschläge zu erarbeiten. Sie sind auf dem Hintergrund vieler Gespräche mit Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie und jahrelanger Erfahrungen in der Arbeitswelt entstanden. Die Ergebnisse stellen wir in dieser Broschüre vor.

Mit diesen Impulsen wollen wir eine offene Diskussion über die Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechtes anstoßen. Das Thema wird engagiert und zum Teil kontrovers diskutiert. Wir sind überzeugt, dass unsere Vorschläge zu einer für alle Seiten befriedigenden Lösung beitragen können.

Auf offene und lösungsorientierte Gespräche freuen wir uns.

Peter Janowski

Vorsitzender des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der EKD



I. Die Maßstäbe wirtschaftlichen Handelns sind eine Frage der Glaubwürdigkeit

„Diakonie ist eine Lebens- und Wesensäußerung der Kirche“, so heißt es in der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Mit dieser Formel wird zum Ausdruck gebracht, dass der christliche Glaube eine den Menschen dienende Gestalt hat und Kirche und Diakonie sich daran messen lassen müssen, wie sie dieser Aufgabe gerecht werden. Deshalb ist es für die Kirche wichtig, dass Wortzeugnis und Tatzeugnis sich nicht widersprechen, sondern wechselseitig bestätigen und bestärken. So haben sich die Kirchen in ihrem Wirtschafts- und Sozialwort auch diesem Anspruch gestellt:

„Das kirchliche Engagement für Änderungen in der Gesellschaft wirkt umso überzeugender, wenn es innerkirchlich seine Entsprechung findet“ (Ziff. 243).

Diese Glaubwürdigkeit des Arbeitgebers Kirche wird jedoch in Medien und Öffentlichkeit infrage gestellt, wenn Meldungen wie „Heuschrecken unterm Kreuz“ (SPIEGEL) oder „Hauptsache billig, billig, billig“ (STERN) die Runde machen.

II. Die Kommerzialisierung sozialer Dienste

Der Sozialsektor befindet sich seit den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts im Umbruch. Mit der Absicht der öffentlichen Hand, Kosten zu senken, wurde die Refinanzierung sozialer Leistungen grundlegend geändert. Statt dem Kostendeckungsprinzip, das die tatsächlichen Aufwendungen der Träger heranzog, wurden Leistungs- und Fallpauschalen eingeführt. Bei der öffentlichen Vergabe von Aufträgen soll nur noch das preisgünstigste Angebot den Zuschlag erhalten. Dadurch entsteht ein Wettbewerb der Wohlfahrtsverbände und der privaten Träger, der zu großen Veränderungen für Patienten und Hilfesuchende sowie für Beschäftigte führt.

Diese politisch gewollte Ökonomisierung und Kommerzialisierung sozialer Dienste trifft kirchliche Wohlfahrtsverbände an einer empfindlichen Stelle. **Christliche Werte – wie z. B. Zeit für ganzheitliche Zuwendung in der Pflege – erzeugen Kosten, die gegenwärtig nicht refinanziert werden und so zu einem Wettbewerbsnachteil führen.**

Lange noch bevor die Arbeitsverhältnisse in der Diakonie zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion wurden, wurde der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) in den letzten Jahren immer häufiger mit Problemen von Mitarbeitenden aus Kirche und Diakonie konfrontiert. Geklagt wird über Mobbing, Bossing, steigenden Druck oder mangelnde Wertschätzung in der Arbeitswelt. Um mit privaten Trägern konkurrieren zu können, ahmen diakonische Unternehmen deren Kostensenkungsstrategien nach: Sie bauen Personal ab, spreizen die Arbeitsentgelte, verlängern Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, lagern Arbeitsfelder aus und kürzen Sonderzahlungen. Sie bieten in zunehmendem Maße befristete Arbeitsverträge oder auch Leiharbeitsplätze an. Einrichtungen nehmen Ausgliederungen (Outsourcing) oder die Gründung von Servicegesellschaften vor und spalten auf diese Weise die Belegschaften. Hinzu kommen Unüberschaubarkeit und Unvergleichbarkeit zahlreicher Tarifsysteme im kirchlichen Raum.

Beispielsweise kündigen Einrichtungen Mitarbeitende „betriebsbedingt“ und bieten ihnen gleichzeitig an, in einer neuen Diakonie GmbH unterzukommen. Neue Anstellungsformen wie Werk-



verträge oder Übungsleiterpauschalen werden eingeführt für Arbeiten, die zuvor sozialversicherungspflichtig waren. Das heißt z. B., jemand arbeitet in Vollzeit, doch abgerechnet wird über eine Kombination aus Minijob, Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale, die ein sozialabgaben- und steuerfreies Einkommen von 500 € bis zu 2100 € jährlich erlaubt. So werden die Sozialbeiträge gespart, die auf der anderen Seite bei der Finanzierung des Sozialstaates und auch der Refinanzierung der eigenen sozialen Dienste fehlen. Die ganze Variationsbreite prekärer Beschäftigungsformen findet sich: von Mini-, Midi- und Ein-Euro-Jobs bis zum Konstrukt des monetarisierten Ehrenamtes, bei dem unter dem Deckmantel des Ehrenamtes statt eines Lohnes eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Es wundert nicht, dass die Mitarbeitenden von einem erheblich gestiegenen Identifikationsproblem mit ihrem Arbeitgeber Diakonie berichten.

Die sinkende Identifikation mit den Grundwerten des Arbeitgebers geht zulasten der Klientenbetreuung und kann sich auf die Qualität der Arbeit niederschlagen.

III. Die Krise des dritten Weges



Die Kirchen haben sich nach 1945 mehrheitlich nicht dazu entschließen können, den Weg der freien Aushandlung arbeitsrechtlicher Bedingungen in Tarifverträgen zwischen gleichberechtigten und voneinander unabhängigen Vertragspartnern zu gehen, sondern haben auf der Grundlage ihres verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechtes die Entwicklung eines Dritten Weges verfolgt. Dass die Kirchen eigene Regelungskompetenzen in Anspruch nehmen können, wurde ihnen auf die Zusicherung hin zuerkannt, vorbildliche Arbeitsverhältnisse gestalten zu wollen. So hatte der Vertreter der Inneren Mission bei den Beratungen über das Betriebsverfassungsgesetz 1954 zugesagt: „Gerade aus dem Geist der Dienstgemeinschaft heraus sind wir nicht bestrebt, weniger als die anderen zu tun, die aus dem Geist des Mitwirkens des Arbeitnehmers entgegen oder gegenüber dem Arbeitgeber etwas herausholen wollen.“ Auch die EKD hatte bereits 1950 zugesichert, verbesserte Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigten zu schaffen: „Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfang nachkommt, ist selbstverständlich.“

Obwohl mit dem Dritten Weg die juristischen Grundlagen der Regelungssysteme zur Arbeitsrechtssetzung und damit zur Lohnfindung bei der verfassten Kirche und Diakonie weitgehend identisch sind, sind die Ergebnisse unterschiedlich. Während die verfasste Kirche mit ihren an die Steuerentwicklung gekoppelten Einnahmen noch weitgehend die Tarifregelungen des öffentlichen

Dienstes mit wenigen kirchlichen Besonderheiten anwendet, drängen diakonische Einrichtungen häufig auf ein eigenständiges Tarifsystem. Wenn also von einer Krise des Dritten Weges gesprochen wird, bezieht sich dies primär auf die Diakonie.

Die diakonische Tariflandschaft zerfasert: Einige Landeskirchen und Diakonische Werke vergüten nach wie vor auf dem Niveau des Tarifes des öffentlichen Dienstes (TVöD), andere haben eigenständige Rechtsregelungen eingeführt, die Entgelte abgesenkt oder Beliebigkeitsklauseln eingeführt, die es ermöglichen, jeweils das kostengünstigste Arbeitsrecht anzuwenden.

Mit der Entscheidung, sich vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes abzukoppeln und ein eigenständiges Tarifsystem mit niedrigeren Entgelten zu schaffen, gibt die Diakonie eine einheitliche Lohngestaltung im Sozialmarkt auf und befördert den Wettbewerb innerhalb des Anbietermarktes über Löhne und Arbeitsbedingungen.

Ein Beispiel aus dem Jahr 2009

Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten bot die Caritas in Niedersachsen, die ihre Beschäftigten nach TVöD entlohnte, mehrere Altenheime zum Verkauf an. Ein anderer Träger konnte mit den niedrigeren Personalkosten des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz die Heime übernehmen und dabei sogar die Tarife des Diakonischen Werkes in Niedersachsen noch unterbieten. Die Beschäftigten erhalten jetzt bis zu 13 Prozent weniger Gehalt.

Dieser Sonderweg schwächt nicht nur die Diakonie, sondern auch die anderen Wohlfahrtsverbände, da sich dieser Weg den Refinanzierungsbedingungen ausliefert, statt gemeinsam mit den anderen Anbietern bessere Konditionen auszuhandeln.

Darüber hinaus widerspricht er dem selbst formulierten Anspruch des Geistes einer Dienstgemeinschaft in Kirche und Diakonie.

IV. Paritätische Mitbestimmung – für mehr Gerechtigkeit

In ihrer neuesten Schrift „Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie“ (2011) erklärt die EKD:

„Die Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte, Urlaubsansprüche oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden im Rahmen des ‚Dritten Weges‘ geregelt, für den die Prinzipien der paritätischen Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, der Partnerschaft und der Gleichberechtigung der Mitarbeiter- und Dienstgeberseite kennzeichnend sind.“

Die Kirchen haben im Dritten Weg das System der Aushandlung von Tarifverträgen nachgebildet, indem sie als Organisationsprinzip die Parität in Arbeitsrechtskommissionen eingeführt haben. Allerdings scheint lediglich die zahlenmäßige Parität als Ausdruck von Partnerschaft und Gleichberechtigung gesehen zu werden.

Die Unvergleichbarkeit zwischen 2. und 3. Weg zeigt sich in folgenden Punkten:

- Es gibt zwar in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen eine zahlenmäßige „Besetzungsparität“. Dennoch verfügt die Mitarbeiterseite weder über die gleichen Informationen noch über die gleichen personellen und finanziellen Ressourcen wie die Dienstgeberseite, die zur Gestaltung der Aushandlungsprozesse notwendig wären.
- Die Dienstnehmerseite ist finanziell und personell auf die Unterstützung des Dienstgebers angewiesen, was eine Arbeit „auf Augenhöhe“ erschwert.
- Die Seite der Mitarbeitenden ist nicht „gegenfrei“. Selbst wenn ihre Mitglieder arbeitsrechtlich unabhängig sind, so bleiben sie als abhängig Beschäftigte weiterhin finanziell von ihren Dienstgebern abhängig und sind an das „Direktionsrecht“ gebunden.
- Die Mitarbeitenden verfügen über keine Machtmittel, um ihren Argumenten einen entsprechenden Nachdruck zu verleihen.
- Es besteht keine materielle Verhandlungsparität.

ein Schlüssel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt an die Parität den Anspruch, dass die tatsächlichen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten für das „Kräfteverhältnis der sozialen Gegenspieler am Verhandlungstisch“ bestimmend und die „realen Kräfteverhältnisse maßgebend“ sind (BAG AP Nr. 65 zu Art. 9 Abs. 3 GG, Arbeitskampf A. IV).

Im Jahr 2009 hat das Gericht festgestellt, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen einem Tarifvertrag nicht ebenbürtig seien, da aufgrund fehlender Druckmittel im Arbeitskampf kein austariertes Kräftegleichgewicht bestehe und die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen anders als Tarifvertragsparteien im Ergebnis gegen den Willen der Arbeitnehmerseite und ohne Zugeständnisse bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der kirchlichen Arbeitnehmer an anderer Stelle durchgesetzt werden könnten (BAG vom 14.07.2009 Az. 7 AZR 710/07. Ziff. 47b).

Das BAG geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass allein Tarifverträge und Werkstarifverträge eine hinreichende Gewähr für einen fairen Interessenausgleich zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bieten. Tarifverträge werden zwischen gleichberechtigten und voneinander unabhängigen Vertragsparteien ausgehandelt. Die Rechtsprechung geht von einer „Richtigkeitsgewähr“ der Vereinbarungen aus und verzichtet auf eine weitere Prüfung der Ergebnisse.

In allen betreffenden Fällen stellte das BAG fest, dass die im Verfahren des Dritten Weges zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen nur dann eine „Richtigkeitsgewähr“ beanspruchen können, „soweit in den Arbeitsvertragsrichtlinien die entsprechenden Tarifvertragsregelungen des öffentlichen Dienstes für gleich gelagerte Sachverhalte (...) übernommen werden“.

Das heißt: Sobald die Kirchen eigenständige arbeitsrechtliche Regelungswerke etablieren, geben sie die bisher von Gewerkschaften und öffentlichen Arbeitgebern geliehene materielle Parität und damit die Richtigkeitsgewähr preis.

V. Bedingungen für eine kirchliche Sozialpartnerschaft

Aus Sicht des KDA erfüllen Verhandlungen über Arbeitsbedingungen und -entgelte die sozialetischen Anforderungen von Fairness und Gerechtigkeit, wenn sie folgende Punkte berücksichtigen:

1. Unabhängigkeit

Die Verhandlungsführer der Arbeitnehmerseite dürfen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber Kirche stehen, damit der Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht verwischt wird.

2. Parität

Eine gleiche Anzahl an Personen alleine auf Seiten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bei Verhandlungen ist keine Gewähr für ein Kräftegleichgewicht. Parität meint die Gleichwertigkeit und die gleichberechtigten Durchsetzungschancen der Konfliktparteien. Je symmetrischer die Verhandlungsmacht zwischen den Verhandlungspartnern verteilt wird und je vollständiger die Interessen aller Betroffenen zur Sprache kommen, umso größer sind die Chancen, dass die ausgehandelten Regelungen zum gegenseitigen Vorteil beider Vertragspartner und der durch sie vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind.

3. Verlässliche Verhandlungsgrundlagen

Die Regeln der Aushandlung von Arbeitsbedingungen müssen für die Beteiligten wie auch für die interessierte Öffentlichkeit transparent und verlässlich sein.

4. Legitimation

Die Verhandlungsführer der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite müssen abhängig vom Willen ihrer entsendenden Organisation sein. Nur demokratisch legitimierte Mitglieder der Verhandlungsgremien können über die Annahme eines Verhandlungsergebnisses entscheiden, das von allen Beteiligten und Betroffenen akzeptiert werden soll.



5. Lösungsorientierung

Gelingt ein Interessenausgleich auf dem Verhandlungswege nicht oder sind die Gespräche festgefahren, braucht es Möglichkeiten, wieder Bewegung in die Verhandlungen zu bringen. Das kann durch Protestaktionen geschehen, aber auch durch Schlichtung. Ziel ist es, mit erneuten Verhandlungen zu einem für alle tragfähigen Kompromiss zu gelangen. Eine sogenannte Zwangsschlichtung ist unzulässig. Über die Annahme des Schlichtungsergebnisses entscheiden die jeweiligen Gremien der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

6. Akzeptanz

Die Ergebnisse werden von den Beschäftigten nur dann akzeptiert, wenn ihre Verhandlungsvertreter demokratisch legitimiert sind und vom Arbeitgeber unabhängig agieren konnten. Unmut und Unzufriedenheit unter den Beschäftigten lassen sich zwar nicht ausschließen, werden aber auf demokratischen Wegen bearbeitet. Bei Verhandlungsergebnissen, die dem Machtvorteil der Arbeitgeber zugeschrieben werden, richtet sich der Unmut gegen die Arbeitgeber.

7. Rechtsqualität

Die ausgehandelte Tarif(vertrags)norm gilt für die Beschäftigten unmittelbar, d. h. ohne Übernahmevereinbarung durch den einzelnen Arbeitnehmer, und zwingend, d. h. als Mindestbedingung, die nicht unterschritten werden darf. Die inhaltliche Ausgestaltung der Tarifnorm unterliegt der Billigkeitskontrolle (Angemessenheit) durch staatliche Gerichte.



VI. Dienstgemeinschaft in ethischer Verantwortung

Der Gesetzgeber gewährt den Kirchen Sonderrechte, damit sie ihre Kirchlichkeit sichtbar machen können. Kirche und Diakonie wollen diesem Anspruch mit ihrem Verständnis von Dienstgemeinschaft gerecht werden. Diese umfasst **Mitverantwortung, Beteiligung der Mitarbeitenden an Klärungs- und Entscheidungsprozessen, faire Konfliktlösung und Gleichwertigkeit.**

Dienstgemeinschaft beschreibt das Ziel kirchlich diakonischer Arbeit und ist daher eine Gestaltungsaufgabe.

Theologisch findet Dienstgemeinschaft ihren Grund in der Teilhabe aller Getauften am Sendungsauftrag der Kirche in der Welt und dem gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen. In protestantischem Verständnis begründen kirchliche Ämter nach der Barmer Theologischen Erklärung von 1934 **„keine Herrschaft des einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes“** (Barmer Theologische Erklärung IV). Im Verständnis der Barmer Erklärung bedeutet Dienstgemeinschaft nicht, dass es keine Interessengegensätze gibt, wohl aber, dass unterschiedliche Interessen unter Beachtung eines Grundkonsenses in einer solchen Weise einen Ausgleich finden, dass „keine Herrschaft des einen über den anderen“ ausgeübt wird.

Im Mitarbeitervertretungsgesetz (2007) heißt es:

„Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Diese Parität einer Dienstgemeinschaft auf der Grundlage von Gleichwertigkeit wird dadurch zu einem theologischen Grundprinzip, das auch ethisch und unternehmenskulturell seinen Ausdruck finden muss. Dazu gehört aus Sicht des KDA, die mündigen und qualifizierten Mitarbeitenden an Entscheidungs- und Klärungsprozessen zu beteiligen. Einrichtungen von Kirche und Diakonie werden daran gemessen, ob sie ihre Mitarbeitenden wertschätzend und damit menschenwürdig behandeln.

Ethisch ist mit Dienstgemeinschaft gesagt: Die verfassungsrechtlich zugestandene Regelungsautonomie der Kirchen befugt dazu, substantiell andere und an ihrem Menschenbild orientierte paritätische, dialogische und kooperative Arbeits- und Mitbestimmungsformen zu entwickeln, die sich an den theologisch-sozialethischen Kriterien wie Gleichwertigkeit, Mitverantwortung, Partizipation und Mitbestimmung in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ausrichten.

Diakonie und Kirche haben ihre Kriterien in zahlreichen Denkschriften und Erklärungen formuliert. In der Studie ihrer Sozialkammer (1968) spricht die EKD von „**einem Recht, gemeinsam eine Vertretung zu bestellen, die, mit partnerschaftlichen Befugnissen ausgestattet, der Arbeitgeberseite gegenüber steht**“ (Ziff. 2).

Mit dem in der Verfassung zuerkannten Recht, ihre Angelegenheiten selbstständig „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ (Art. 140 GG) zu ordnen und zu verwalten, haben die Kirchen in Fragen der inneren Verfasstheit kirchlicher und diakonischer Arbeitsbeziehungen nicht nur die volle Freiheit, sondern auch die Verpflichtung, eine christlich begründete Unternehmenskultur als Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft zu entwickeln, welche auch die Arbeitsbedingungen ethischen Kriterien unterwirft.



VII. Branchentarifvertrag für den Sozialsektor

Problematisch ist ein Wettbewerb, der nicht fair organisiert wird. Deshalb fordert die Diakonie-Denkschrift der EKD:

„Fairer Wettbewerb ist nur möglich, wenn die Eintrittsbedingungen für alle Anbieter gleich sind“ (Ziff. 96).

Der Wettbewerb bedarf, damit er nicht in einen vernichtenden Wettbewerb umschlägt, einer ethisch begründeten Ordnung. Deshalb ist auch der Abschluss von Tarifverträgen innerhalb von Kirche und Diakonie noch nicht ausreichend. Wenn die Kirche in der Diakonie-Denkschrift fordert, dass die „Eintrittsbedingungen für alle Anbieter gleich sind“, dann muss sie sich auch ordnungspolitisch für einen Branchentarifvertrag im Sozialsektor einsetzen, der die Eintrittsbedingungen für alle gleich macht. Einzig ein branchenweiter Tarifvertrag, der allen Anbietern im Sozialsektor gleiche Eintrittsbedingungen sichert, ist geeignet, die Arbeitsbedingungen fair zu gestalten und den Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten zu reduzieren.



Den politisch initiierten Wettbewerb durch Tarifverträge zu gestalten, ist eine sozialpolitische Aufgabe von Kirche und Diakonie. Der Einsatz für den Sozialstaat und die Übernahme von Verantwortung für andere, insbesondere die Schwachen und Armen, ist eine zentrale kirchliche Aufgabe.

Diakonische Einrichtungen wurden nicht gegründet, um möglichst kostengünstig Dienstleistungen anzubieten, sondern um Anwältin für die Bedürftigen zu sein.

Die große Chance für Kirche und Diakonie besteht darin, ihre theologisch-ethischen Kriterien für gute Arbeit und faire Arbeitsbedingungen mit sozialpolitischem Engagement gesellschaftspolitisch zu verankern.

VIII. Tarifverträge plus christliche Unternehmenskultur

Ein Tarifvertrag ermöglicht ohne staatlichen Einfluss die Gestaltung rechtlicher Verbindlichkeit und stärkt dadurch das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. So sind Staatsfreiheit und Betroffenenbeteiligung garantiert. Tarifverträge dürfen deshalb nicht allein unter dem Gesichtspunkt einer Einengung von Kirchenautonomie und Gestaltungsfreiheit für die Dienstgeber wahrgenommen werden.

Auch wenn es der Anspruch des Dritten Weges ist, paritätische Kräfteverhältnisse zu schaffen, leistet er dies de facto nicht.

Er ist auch nicht geeignet, den ethischen Selbstanspruch der Gleichwertigkeit zu garantieren, der mit dem Konzept einer Dienstgemeinschaft intendiert ist. Tarifpartnerschaft steht dabei dem Leitbild der Dienstgemeinschaft keineswegs im Weg, im Gegenteil: Erst die Tarifpartnerschaft kann die Parität zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern auch materiell füllen. Tarifverträge garantieren ein auch unter ethischen Gesichtspunkten gerechtes Verfahren, denn sie schaffen erst die Bedingungen für einen gerechten und fairen Interessenausgleich auf Augenhöhe. Ohne eine Gleichwertigkeit der Parteien kann es keine gerechten Löhne und gute Arbeitsbedingungen geben. Machtgleichgewicht ist ein Gebot der Gerechtigkeit. Parität ist ethisch und juristisch eine Grundbedingung für die Gerechtigkeitsgewähr ausgehandelter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Tarifverträge sind in diesem Sinne die Strukturgarantie der Dienstgemeinschaft, denn ihnen liegt die Achtung und Würdigung der Rechte, aber auch Interessen der jeweils anderen Seite zugrunde, die über einen Interessenausgleich in Einklang gebracht werden sollen.

Um den Besonderheiten ihres Dienstes gerecht zu werden, nehmen die Kirchen die ihnen von der Verfassung eingeräumte Autonomie in Anspruch. Mit dem unternehmensethischen Leitbild der Dienstgemeinschaft haben Kirche und Diakonie alle Freiheit, ihr Unternehmensprofil nach ihren ethischen Überzeugungen zu gestalten.



Das Aushandeln der tariflichen Vertragsbedingungen, unter denen der diakonische Dienst ausgeübt wird, muss von der Ausübung des diakonischen Dienstes selber unterschieden werden.

Zu Recht sagt das Landesarbeitsgericht Hamm: „Anschaulich vollzieht sich der ‚Dienst am Nächsten‘ an diesem, nicht hingegen am kirchlichen Dienstgeber“ (LAG Hamm 8 SA 788/10). Diese Trennung des „Dienstes am Nächsten“ von den Bedingungen, unter denen der Arbeitsvertrag ausgehandelt wird, findet in einem Konzept „Tarifverträge plus christlicher Unternehmenskultur“ ihren angemessenen rechtlichen Ausdruck.

IX. Impulse

Nach Abwägung ethischer und arbeitsrechtlicher Argumente empfiehlt der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, Gewerkschaften als Tarifpartner einzubeziehen. Daraus würde folgen:

- für die Beschäftigten: sich gewerkschaftlich zu organisieren;
- für die Dienstgeber: zu erkennen, dass kirchliche Autonomie sowie Selbstbestimmung nicht im Widerspruch zu Tarifverträgen stehen, sondern erst durch diese gewährleistet werden;
- für die Gewerkschaft: sich stärker als bisher den Mitarbeitenden in Diakonie und Kirche glaubwürdig als Interessenvertretung anzubieten und die Besonderheiten des kirchlichen Handelns zu akzeptieren. Dazu ist es u. a. notwendig, Branchentarifverträge für den Sozialsektor anzustreben, die auch den besonderen Bedingungen kirchlicher und diakonischer Arbeit gerecht werden;
- für den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt: seine Erfahrung aus der Arbeitswelt auch in das Arbeitsfeld Diakonie einzubringen und den Dialog zur Erhaltung und Entwicklung einer christlichen Unternehmenskultur zu begleiten;
- für die Synoden, Kirchenparlamente und Entscheidungsgremien: die kirchenrechtlichen Voraussetzungen für umfassende Mitbestimmungsmöglichkeiten zu schaffen und die Gewerkschaften als Tarifpartner einzubinden.

Um ein eigenständiges und gerechtes kirchliches Tarifrecht zu schaffen, sollten Kirchen den Weg der Tarifverhandlungen wählen. Diakonie als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche hat auf diese Weise die Chance, ihre am christlichen Menschenbild orientierte Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.

CHRISTLICHE UNTERNEHMENSKULTUR

Begriffe und Erklärungen

Erster Weg

Löhne und Arbeitsbedingungen werden einseitig vom Arbeitgeber festgelegt (z. B. für Pastorinnen/Pastoren und Beamtinnen/Beamten) bzw. zwischen Mitarbeiter/-innen und Arbeitgeber individuell ausgehandelt.

Zweiter Weg

Löhne und Arbeitsbedingungen werden im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt und festgelegt. Die rechtlichen Rahmenbedingungen dazu werden im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt. Der Tarifvertrag regelt „die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.“ (§1 TVG)

Tarifvertrag

Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern. Während der Laufzeit eines Tarifvertrages bis ein Monat nach Ende besteht Friedenspflicht, d. h. Streiks oder Warnstreiks während dieser Zeit sind tarifwidrig. Kommt es zu keiner Einigung, kann ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, bei dem Vertreter/-innen der beiden Verhandlungspartner und ein neutraler Schlichter verhandeln. Während dieser Zeit herrscht Friedenspflicht. Scheitert auch dieses Verfahren, kann es zu Streiks und Aussperrung kommen. Für jeden Tarifbereich werden entsprechend den räumlichen

und fachlichen Geltungsbereichen Tarifkommissionen gewählt, um die Bedingungen für eine Branche oder ein Tarifgebiet zu verhandeln.

In der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche besteht ein sog. Grundlagentarifvertrag, der eine Friedenspflicht unabhängig von der Laufzeit der Tarifverträge garantiert. Die Tarifkommission im kirchlichen Bereich besteht aus Dienstgebern und Dienstnehmern, die bei der Kirche oder Diakonie beschäftigt sind. Sie handeln die Bedingungen für Kirche und Diakonie aus.

Dritter Weg

Löhne und Arbeitsbedingungen werden durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtskommissionen ausgehandelt. Die Verfahrensweisen werden in von Synoden verabschiedeten Arbeitsrechtsregelungsgesetzen festgelegt.

ARRG –

Arbeitsrechtsregelungsgesetz
Von den jeweiligen Synoden verabschiedetes Kirchengesetz, das die Bildung von Arbeitsrechtskommissionen und die Gestaltung der Arbeitsrechtsregelung beschreibt. Damit wird das Verfahren zur Ordnung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der privat-rechtlich beschäftigten Mitarbeiter beschrieben.

ARK –

Arbeitsrechtliche Kommission
Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch durch Vertreter/-innen der Arbeitnehmer/-innen und der

Arbeitgeber zusammengesetzt. Mitglied kann nur sein, wer zu kirchlichen Ämtern wählbar ist. Die ARK beschließt die Arbeitsrechtsregelungen, in denen die Richtlinien für die Arbeitsverträge und die Arbeitsbedingungen festgelegt bzw. die Rechte und Pflichten der privatrechtlichen Mitarbeitenden sowie der Arbeitgeber geregelt werden.

Vertreter der Mitarbeitenden

Die Arbeitnehmer-Vertreter/-innen werden je nach Landeskirche entweder von beruflichen Vereinigungen der Mitarbeitenden bestimmt oder von den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen entsandt. In der Regel muss mindestens die Hälfte der Vertreter/-innen hauptberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Berufliche Vereinigungen sind Zusammenschlüsse von kirchlichen oder diakonischen Mitarbeiter/-innen, die auf Dauer angelegt sind und deren „Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange seiner Mitglieder besteht.“ (§ 5, Abs. 5 ARRG-EKD)

Beschlüsse der ARK

Beschlüsse der ARK bedürfen der Zustimmung der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder. Es gibt Einspruchsmöglichkeiten von Interessensgruppen. Das Verfahren wird im jeweiligen Gesetz geregelt. Bei Nichteinigung trifft ein Schlichtungsausschuss die Entscheidung.

Arbeitsrechtsregelungen

Die Arbeitsrechtsregelungen legen ähnlich wie Tarifverträge die Arbeitsbedingungen verbindlich fest. Arbeitsverträge, die im Geltungsbereich geschlossen werden, müssen den Arbeitsrechtsregelungen entsprechen. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen entfalten im Unterschied zu tarifvertraglichen Regelungen keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Ihre Geltung muss gesondert durch eine einzelvertragliche Regelung vereinbart werden. Diese Regelungen heißen zum Beispiel Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) im Bereich der Diakonie oder Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO), Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) oder Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO).

DAS AUSHANDELN DER TARIFLICHEN VERTRAGSBEDINGUNGEN, UNTER DENEN DER DIAKONISCHE DIENST AUSGEÜBT WIRD, MUSS VON DER AUSÜBUNG DES DIAKONISCHEN DIENSTES SELBER UNTERSCHIEDEN WERDEN.

MEHR DAZU → SEITE 19

Impressum

Erarbeitet von der Expertengruppe:

Norbert Feulner
Martin Huhn
Harry W. Jablonowski
Jens Junginger
Monika Neht
Franz Segbers

Redigiert und verabschiedet vom Bundesvorstand des KDA:

Margit Befurt
Axel Braßler
Peter Janowski
Michael Klatt
Roland Pelikan
Jochem Schluss
Klaus-Peter Spohn-Logé

Weitere Fotos:

1: photocrew - Fotolia.com
3: Holger Giebeler
4: Gina Sanders - Fotolia.com
7: Alexander Raths - Fotolia.com
8: Joachim Opelka - Fotolia.com
13: Jürgen Fälchle - Fotolia.com
14: contrastwerkstatt - Fotolia.com
16/17: CHW - Fotolia.com
19: micromonkey - Fotolia.com
24: Gina Sanders - Fotolia.com

Layout/Satz/Bildredaktion:

Holger Giebeler
www.magascreeen.com

Korrekturat:

www.fallert-mueller.de

Druck:

www.direktdruck-darmstadt.de

Auflage: 2.000, Oktober 2011



KDA

**Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt**
Arbeitsgemeinschaft
in der EKD

VKWA Geschäftsstelle
Arnswaldtstraße 6
30159 Hannover

Telefon: 0511 473877-0

www.kda-ekd.de