



VdDD KOMPAKT

Arbeitsrecht

Konsens

Tarif

Dienst-
gemeinschaft

Schlichtung

Der Dritte Weg

Als „Dritter Weg“ wird das Verfahren zur Arbeitsrechtssetzung durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen bezeichnet, das die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas in Deutschland anwenden.

Arbeitsrechtssetzung in Deutschland

Im **ersten Weg** verständigen sich Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen auf individuelle Vereinbarungen oder Arbeitsverträge. Die zivilrechtliche Vertragsfreiheit und allgemein gültige Gesetze bilden dafür den Rahmen. Die meisten privat-gewerblichen Anbieter z. B. in der ambulanten Altenhilfe wählen diesen Weg.

Im **zweiten Weg** werden überbetriebliche Regelungen gefunden. Hier handeln die Sozialpartner – also Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften – Tarifverträge aus. Ziel ist es, möglichst einheitliche Arbeitsbedingungen für bestimmte Branchen oder Unternehmen sicherstellen. Das Tarifvertragsgesetz bildet dafür die Grundlage. Z. B. haben Gewerkschaften mit privat-gewerblichen Klinikbetreibern Haustarifverträge abgeschlossen.

Kirchen, Diakonie und Caritas gestalten ihre Arbeitsbeziehungen meistens in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK). Diese sind paritätisch mit Vertreter/innen der Dienstnehmer (= Arbeitnehmer in Kirche, Diakonie, Caritas) und der Dienstgeber (= Arbeitgeber in Kirche, Diakonie, Caritas) besetzt. Basis für diesen „**Dritten Weg**“ ist das kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Das Verfahren des Dritten Weges für die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie ist im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) festgeschrieben.

Kennzeichen des Dritten Weges:

Jede/r ist wichtig: Die Dienstgemeinschaft

Mitarbeitenden und Leitende haben gemeinsam Teil am Auftrag der Kirchen zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat – unabhängig von ihrer beruflichen Stellung. Alle sollen ihre spezifischen Aufgaben so ausfüllen, dass Kirche und christlicher Glaube erlebbar werden. Der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ ist deshalb mehr als eine Organisationsstruktur, die Leitung und Mitarbeitende umfasst.

Partnerschaftlich und auf Augenhöhe: Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK)

In den ARKn, die es auf der Bundesebene aber auch in den Regionen gibt, werden die Arbeitsbedingungen ausgehandelt. Hier herrscht ein strukturelles Gleichgewicht, denn Dienstnehmer und Dienstgeber (bzw. ihre Verbände / Gewerkschaften) entsenden dieselbe Anzahl an Vertreter/innen.

Verbindliche Schlichtung: Wenn die Diskussion am Ende ist

Wenn es keine Verständigung in der ARK gibt, kann eine Schlichtung beantragt werden. Das Schlichtungsverfahren ist meistens in zwei Stufen angelegt. Auf den/die Schlichter/in verständigen sich i.d.R. zuvor beide Seiten, bei Nichteinigung entscheidet ein unabhängiges Kirchengengericht. Der Schlichtungsausschuss, dem auch je drei Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber angehören, entscheidet in der zweiten Stufe mit einfacher Mehrheit. Diese Beschlüsse sind bindend.

Keine Arbeitskämpfe

Der unbedingte Dienst am Menschen, die Hilfe für Schutzbedürftige jederzeit und überall, stehen in der Kirche und der Diakonie an erster Stelle. Diese Haltung ist Ausdruck des kirchlichen Selbstverständnisses und praktizierter Nächstenliebe. Verteilungskonflikte werden nicht zulasten von Hil-

febedürftigen (Kindern, Kranken, Behinderten etc.) ausgetragen. Arbeitskampfmaßnahmen, wie Streiks oder die Aussperrung der Mitarbeitenden durch die Dienstgeber, sind unzulässig. Konflikte werden ausschließlich im Dialog miteinander ausgetragen. Kooperation statt Konfrontation ist die Maßgabe, damit eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle der Menschen gewährleistet ist.

Aus der Diakonie für die Diakonie

Die Diakonie ist in erster Linie dort tätig, wo Menschen Hilfe benötigen: im sozialen Bereich. Die Tätigkeiten hier haben nur wenig gemeinsam mit der Arbeit in Behörden oder im produzierenden Gewerbe. Diejenigen, die die fachlich anspruchsvolle Arbeit in der Diakonie leisten, sind die Experten für die sachgerechte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Deswegen handeln sie diese in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen aus – passgenau für die Anforderungen in der Diakonie.

Was ist mit Tarifverträgen?

Kirchengemäße Tarifverträge sind in den Gliedkirchen und Diakonie-Landesverbänden nicht sehr verbreitet. Seit einiger Zeit gibt es einen Tarifvertrag in der Diakonie in Niedersachsen, in Teilen der Nordkirche wurden kirchengemäße Tarifverträge vereinbart. Kirchengemäß bedeutet aber auch hier: Partnerschaft auf Augenhöhe und Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen.

Wie können sich Gewerkschaften beteiligen?

In den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen sind zahlreiche Mitarbeiterverbände und Gewerkschaften präsent.

Diese waren und sind eingeladen, sich an der kirchengemäßen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Generell ist die Vertretung von Mitarbeiterinteressen in der Diakonie auf betrieblicher Ebene sehr stark: Denn alle Einrichtungen sollen Wahlen zu Mitarbeitervertretungen organisieren. Deswegen gibt es sie in über 90 % der Einrichtungen.

Vorteile des Dritten Weges:

- **Sehr hohe Tarifbindung:** Mit rund 90 % der Beschäftigten ist die Tarifbindung in der Kirche und der Diakonie so hoch wie in kaum einem anderen Bereich. Flächentarife sind insbesondere im sozialen Dienstleistungsbereich die Ausnahme.
- **Kunden und Klienten im Mittelpunkt:** Mitarbeitenden im sozialen Bereich ist sehr wichtig, dass die Hilfebedürftigen an erster Stelle stehen. Dies entspricht auch dem Selbstverständnis diakonischer Einrichtungen und Träger.
- **Überdurchschnittliche Leistungen für Dienstnehmer:** Neben der vergleichsweise guten Vergütung punkten diakonischen Einrichtungen mit umfangreichen Sonderleistungen wie einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge.
- **Passgenaue Lösungen:** Sachkundige, engagierte Akteure gestalten die Arbeitsbedingungen und finden so gemeinsam Lösungen.
- **Verlässliche Arbeitsbedingungen:** Dienstnehmer können transparent die Regelungen nachvollziehen.
- **Konsensorientierung:** Der vertrauensvolle Umgang miteinander und die Arbeit im gemeinsamen Auftrag stehen im Vordergrund.

Stand: 19.9.2016