



VdDD KOMPAKT

Arbeitsrecht

Dienst-
gemeinschaft

Schlichtung

Verständigung

Dritter Weg

Schlichtungsverfahren in der Diakonie

Kirchen, Diakonie und Caritas gestalten ihre Arbeitsbeziehungen zumeist in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK). Diese sind paritätisch mit Vertreter/innen der Dienstnehmer (= Arbeitnehmer) und der Dienstgeber (= Arbeitgeber) besetzt. Basis für diesen sogenannten Dritten Weg in der Tarifgestaltung ist das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, nach dem die dienstgemeinschaftliche Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags in der Welt ausgestaltet ist. Das Verfahren des Dritten Weges für die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie ist im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) verankert (vgl. auch VdDD kompakt „Dritter Weg“ von 2016).

Von zentraler Bedeutung ist dabei der Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen wie Streik oder Aussperrung. Denn die christlichen Einrichtungen legen großen Wert darauf, dass Tarifstreitigkeiten nicht zu Lasten unbeteiligter Dritter – also z.B. zu Lasten von Kita-Kindern, Pflegebedürftigen, Menschen mit Behinderungen oder Kranken – ausgetragen werden. Sowohl Mitarbeitende als auch Leitende sind Teil der Dienstgemeinschaft und wirken daran mit, den Auftrag der Kirchen zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat umzusetzen. Als gemeinnützige Unternehmen sind die diakonischen Einrichtungen nicht auf Gewinnmaximierung ausgerichtet, denn es gibt keine Eigentümer oder Aktionäre, die Gewinnausschüttungen erwarten.



Arbeitsrechtliche Kommissionen gestalten Arbeitsbedingungen

Auf der Bundesebene gestaltet die **ARK der Diakonie Deutschland** die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR

DD) und damit die Arbeitsbedingungen, z.B. Gehälter oder Urlaubsansprüche. Beschlüsse der ARK DD gelten unmittelbar für rund 150.000 Mitarbeitende der Diakonie in ganz Deutschland. Damit stellen die AVR DD das größte Tarifwerk in der Diakonie deutschlandweit dar und gelten als die „Leitwährung“. Daneben gibt es neun regionale arbeitsrechtliche Kommissionen, die regionales Arbeitsrecht entwickeln. Außerdem kommen in zwei Regionen Tarifverträge zur Anwendung, die ebenfalls kirchengemäß sein müssen – also den Ausschluss von Arbeitskämpfen zur Grundlage haben.



Schlichtungsverfahren: Meinungsverschiedenheiten fair austragen

Dritter Weg heißt: Es wird so lange zwischen den Sozialpartnern verhandelt, bis es eine Einigung gibt. Nicht immer lässt sich diese jedoch ohne Hilfe von außen finden. Um zu einer Lösung zu kommen, sieht der Dritte Weg deshalb die Möglichkeit einer **verbindlichen Schlichtung** vor – sowohl für die ARK DD als auch für die regionalen arbeitsrechtlichen Kommissionen und die Tarifvertragsparteien der kirchengemäßen Tarifverträge. Dieses Verfahren wurde vom Bundesarbeitsgericht als verfassungsgemäß bestätigt, als gleichwertiges Mittel, um Interessenkonflikte ohne Arbeitskämpfe beizulegen.



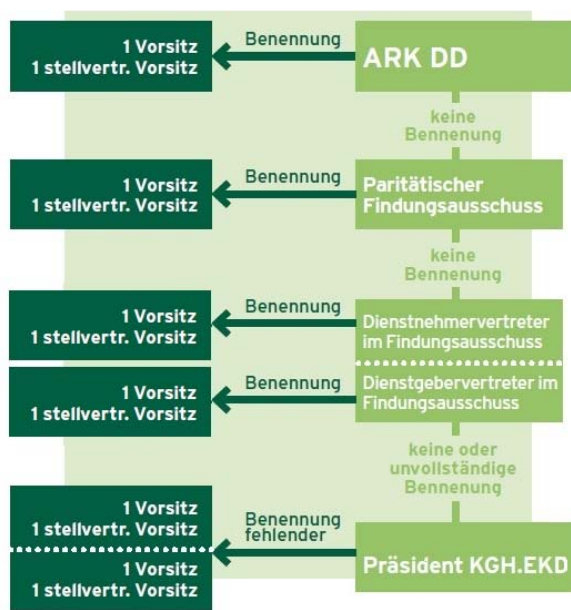
Schlichtungsverfahren in der ARK DD

In der ARK DD ist ein **zweistufiges Schlichtungsverfahren** vorgesehen. Dieses kann sowohl von den Dienstnehmern als auch von den Dienstgebern eingeleitet werden, wenn ihr jeweiliger Antrag in der ARK DD zwei Mal nicht die erforderliche Mehrheit erhalten hat. Dann wird ein **Schlichtungsausschuss** gebildet, dem je drei von der

ARK DD bestimmte Vertreter der Dienstnehmer und der Dienstgeber angehören. Den Vorsitz hat ein unabhängiger Schlichter inne.

Benennung des Schlichtungsvorsitzes

Der Schlichter ist stimmberechtigt und wird durch einen Mehrheitsbeschluss in der ARK DD benannt. Kommt es zu keiner Verständigung im Hinblick auf die Benennung des Schlichters, wird der ab 2018 neu eingeführte paritätisch besetzte **Findungsausschuss** aktiv. Besetzt mit Vertretern der Dienstgeber und Dienstnehmer hat er vier Monate Zeit, sich auf die Besetzung von Vorsitz und Stellvertretung zu einigen. Gelingt dies nicht, wird das sonst von jeweils einer Person wahrgenommene Amt des Vorsitzes bzw. der Stellvertretung für die Amtsperiode von jeweils zwei Personen ausgeübt. Die vier Mitglieder jeder Ausschusseite bestimmen dann jeweils eine der beiden Personen für das Amt des Vorsitzes und des stellvertretenden Vorsitzes.



Quelle: VdDD / Grafik: Christian Topp

Ausgenommen von der gemeinsamen Amtsführung ist die Stimmberechtigung. Wer von beiden Personen im Vorsitz tatsächlich stimmberechtigt ist, wird pro Schlichtungsantrag erst kurz vorher ausgelost. Wenn der Findungsausschuss bzw. die Seiten des Findungsausschusses keine oder nicht genügend Personen benennen, erfolgt diese durch den Präsidenten des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche Deutschland (KGH.EKD).

Zweistufige Schlichtung

Nimmt der Schlichtungsausschuss seine Arbeit auf, versucht er in einem **ersten Schritt** Lösungsvorschläge für die tariflichen Konflikte in der ARK DD zu entwickeln. Die Ergebnisse des Schlichtungsausschusses werden an die ARK DD zur Beratung weitergeleitet. Stimmt die ARK zu, war die Schlichtung erfolgreich und ist beendet. Ist die ARK DD mit den Schlichtungsergebnissen nicht einverstanden, kann eine **zweite Stufe der Schlichtung** eingeleitet werden. Dann sucht der Schlichtungsausschuss erneut nach Lösungen. Diese können anders aussehen, als die Vorschläge aus der ersten Runde. Anders als bei der ersten Stufe werden die Ergebnisse aber nicht mehr der ARK DD zur Beratung vorgelegt. Denn nun entscheidet der Schlichtungsausschuss abschließend. Ein Antrag im Schlichtungsausschuss muss eine Mehrheit von mindestens 4:3 Stimmen erreichen. Daher kann die Stimme des Vorsitzenden maßgeblich sein. Bei einer Doppelbesetzung des Vorsitzes bzw. des stellvertretenden Vorsitzes, entscheidet das Los erst kurz vor der Abstimmung welcher der Vorsitzenden das Stimmrecht erhält. So wird der Einigungsdruck zusätzlich erhöht. Die Entscheidung in der zweiten Stufe des Schlichtungsverfahrens ist für beide Seiten bindend.

Schlichtung bei Beschlussunfähigkeit

Wenn die ARK DD zwei Mal beschlussunfähig ist, z. B. weil eine Seite nicht mehr an den Verhandlungen teilnehmen möchte, kann – wenn mindestens zwölf Mitglieder der ARK DD das beantragen – ebenfalls der Schlichtungsausschuss tätig werden. Dieses spezielle Verfahren ist einstufig angelegt, sodass der Schlichtungsausschuss direkt mit einfacher Mehrheit endgültig zum Sachverhalt entscheidet. Sollte – im Ausnahmefall – auch der Schlichtungsausschuss nicht beschlussfähig sein, kann ein zweiter Termin angesetzt werden. Dann gilt: Nur Beschlüsse, die beim zweiten Termin mit der Mehrheit der Mitglieder des Schlichtungsausschusses (also mit mindestens vier Stimmen) gefällt werden, führen zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen.

Die Wirksamkeit und Erfolge von Schlichtungsverfahren sind über den Dritten Weg hinaus anerkannt: So finden unter anderem auch Schlichtungsverfahren bei der Bahn oder auch bei den Tarifeinverständigungen zwischen Piloten, Flugbegleitern und den Luftfahrtunternehmen statt.

Stand: November 2017