



VdDD KOMPAKT

Arbeitsrecht

Konsens

Tarif

Dienst-
gemeinschaft

Schlichtung

Der Dritte Weg

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

Arbeitsrechtssetzung in Deutschland

Im **ersten Weg** verständigen sich Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen selbst auf den Arbeitsvertrag. Verbesserungen machen der einzelne Arbeitgeber und der einzelne Arbeitnehmer unter sich aus. Wenn z.B. eine Gehaltserhöhung verweigert wird, muss der Arbeitnehmer dies akzeptieren oder die Arbeitgeberin wechseln. Die zivilrechtliche Vertragsfreiheit und allgemein gültige Gesetze bilden den Rahmen. Die meisten privat-gewerblichen Anbieter z. B. in der ambulanten Altenhilfe wählen diesen Weg.

Im **zweiten Weg** werden überbetriebliche Regelungen gefunden, die nicht nur für einzelne Mitarbeitende gelten sondern für viele Mitarbeitende eines Betriebs oder sogar in vielen Unternehmen einer ganzen Branche. Hier handeln die Sozialpartner – also Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften – Tarifverträge aus. Können sich beide Seiten nicht verständigen, können die Sozialpartner über Arbeitskämpfe Druck aufeinander ausüben, um eine Einigung zu erzielen. Gewerkschaften dürfen beispielsweise Streiks organisieren, um höhere Gehälter durchzusetzen. Umgekehrt dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden ohne Lohnzahlung freistellen, also aussperren. Das Tarifvertragsgesetz und allgemein gültige Gesetze bilden dafür die Grundlage. Z. B. haben Gewerkschaften mit privat-gewerblichen Kliniken Haustarifverträge abgeschlossen.

Die Arbeitsbedingungen in Kirche, Diakonie und Caritas werden zumeist überbetrieblich in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) ausgehandelt. Diese sind paritätisch mit Vertreter/innen der Dienstnehmer (= Arbeitnehmer) und der Dienstgeber (= Arbeitgeber) besetzt. Dieser sogenannte **Dritte Weg** beruht auf dem christlichen Verständnis von diakonischer Arbeit. Entscheidungen sollen möglichst im Konsens getroffen werden. Konflikte werden nicht über Mittel des Arbeitskampfes, sondern durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren gelöst. Für die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie bilden das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz (ARGG-EKD) und allgemein gültige Gesetze die Grundlage.

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 sind aufgerufen ihre spezifischen Aufgaben so auszufüllen, dass die christliche Nächstenliebe erlebbar wird. Der Begriff der „Dienstgemeinschaft“ ist deshalb mehr als eine Organisationsstruktur, die Leitung und Mitarbeitende umfasst.

Partnerschaftlich und auf Augenhöhe: Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK)

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, 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 Arbeitsrechtlichen Kommission 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 Kirchengesicht. Der Schlichtungsausschuss, dem i.d.R. 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 christlichen Selbstverständnisses und praktizierter Nächstenliebe. Verteilungskonflikte werden nicht zulasten von Hilfebedürftigen (Kindern, Kranken, Behinderten etc.) getragen. Arbeitskämpfmaßnahmen, wie Streiks oder die Aussperrung der Mitarbeitenden durch die Dienstgeber, sind unzulässig. Konflikte werden ausschließlich im Dialog miteinander ausgeglichen. 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?

Das ARGG-EKD ermöglicht den Abschluss von kirchengemäßen Tarifverträgen. Kirchengemäß bedeutet: Partnerschaft auf Augenhöhe und das Lösen von Konflikten durch eine verbindliche Schlichtung, nicht durch

Arbeitskämpfe. Kirchengemäße Tarifverträge sind in den Gliedkirchen und Diakonie-Landesverbänden nicht sehr verbreitet. Seit einiger Zeit gibt es Flächentarifverträge in der Diakonie in Niedersachsen und in der Nordkirche.

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 Gestaltung 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 96 % der Einrichtungen.

Vorteile des Dritten Weges:

- **Sehr hohe Tarifbindung:** Mit rund 97 % der Beschäftigten ist die Tarifbindung in den Kernarbeitsbereichen 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 Zulagen und Zuschlägen sowie 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: Januar 2023