

Bericht von der 6. Tagung der 12. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) - November 2013

Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG.EKD) und Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.EKD)

Im neuen ARGG.EKD werden der Dritte Weg (Arbeitsrechtliche Kommissionen, paritätisch besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite) und kirchengemäße Tarifverträge als kirchlich anerkannte Wege zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Kirche und Diakonie anerkannt. Wesentliche Prinzipien sind dabei das Konsensprinzip unter Einschluss der verbindlichen Schlichtung im Konfliktfall und unter ausdrücklichem Ausschluss von Arbeitsk Kampfmaßnahmen. An der ACK-Klausel (wählbar ist nur, wer einer der Mitgliedskirchen der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört) wurde für die Schlichtungskommission festgehalten. Im MVG.EKD ist die ACK-Klausel mit einer Öffnungsklausel versehen, die es den Gliedkirchen der EKD ermöglicht, von der ACK-Klausel abzusehen.

Außerdem hat die EKD-Synode in Fortführung ihrer Beschlüsse von 2011 erneut ein 9-Punkte-Papier zur Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts beschlossen. Darin wird die Notwendigkeit der weiteren Diskussion um die ACK-Klausel und die Rolle der Dienstgemeinschaft und ihre theologische Begründung. Außerdem wird die Frage nach der Möglichkeit gestellt, „über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten.“ Ein im Konsens mit unterschiedlichen Trägern erarbeiteter Tarif könnte helfen, „bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und zu betreuenden Menschen zu erreichen.“ (Beschluss siehe Rückseite)

Kirchengesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien (GBG.EKD)

Große Diskussionen im Rechtsausschuss und der Synode hat das Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien der EKD ausgelöst. Dabei geht es ausdrücklich nicht um die Organe der EKD, die durch die Gliedkirchen besetzt werden (Synode) oder weitere Organe (Rat und Präsidium). Für letztere ist in speziellen Gesetzen u.a. die Geschlechtergerechtigkeit für die Aufstellung der Wahlvorschläge bereits festgelegt. Im GBG.EKD ist zugleich mit dem Ziel auch ein Verfahren definiert (Reißverschlussverfahren), mit dem eine geschlechtergerechte Besetzung der Gremien erreicht werden kann.

**Wolfgang Prawitz
(Groß-Gerau)**

Alle Beschlüsse der EKD-Synode finden sich unter:
<http://www.ekd.de/synode2013/beschluesse/index.html>)

Beschluss der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland auf ihrer 6. Tagung
zum **kirchlichen Arbeitsrecht**

1. Die Synode der EKD würdigt, dass seit der Synode 2011 mit der Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ ein selbstkritischer und konstruktiver Prozess in Kirche und Diakonie in Bewegung gekommen ist. Die Debatte um das kirchliche Arbeitsrecht, seine Rechtsgrundlagen und seine Realität wird breit geführt und hat zu einer gemeinsamen Arbeitsgruppe auf EKD-Ebene geführt, deren Ergebnis das von dieser Synode verabschiedete Gesetz ist.
2. Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt zum „Dritten Weg“ und zum Kirchengemäßen Zweiten Weg vom 20. November 2012 bilden dabei eine wesentliche Etappe. Das Urteil hat das kirchliche Arbeitsrecht in seinen Grundsätzen bestätigt. Gleichzeitig hat das Gericht Diakonie und Kirche den Auftrag gegeben sicherzustellen, dass Abschlüsse arbeitsrechtlicher Kommissionen verbindlich sind, dass eine unabhängige Schlichtung existiert und dass die Gewerkschaften strukturell beteiligt werden.
3. Über die Gesetze hinaus, die auf dieser Synode beschlossen werden, muss der Diskussionsprozess innerhalb von Kirche und Diakonie und zwischen Kirche, Diakonie und Gewerkschaften weitergehen. Ziel muss sein, gemeinsam an der Gestaltung der kirchlichen Arbeitswelt zu arbeiten. Dabei ist es gerade für kirchliche und diakonische Träger wichtig, die Rechte der Mitarbeitenden zu achten und zu stärken.
4. Derzeit gibt es verschiedene Wege, wie das Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie gesetzt wird (Dritter Weg, Kirchengemäßer Zweiter Weg). Strittige Fragen wie die ACK-Klausel, die Rolle der Dienstgemeinschaft und ihre theologische Begründung und praktische Umsetzung müssen weiter diskutiert werden. Wir wünschen uns eine Kirche und Diakonie, die in diesen Prozessen der Arbeitsrechtssetzung besonders die Mitarbeitenden im Blick haben.
5. Die tiefere Ursache des Konfliktes um die Arbeitsbedingungen in der Sozial- und Gesundheitsbranche liegt in den veränderten Bedingungen in diesem Bereich: Durch die Einführung von Kostenpauschalen und Marktmechanismen hat sich der Wettbewerb verschärft, und ein enormer Kostendruck lastet auf den Einrichtungen. Grundproblem ist die mangelhafte finanzielle Ausstattung des Sozial- und Gesundheitswesens. Gemeinsames Hauptanliegen von Kirche und Gewerkschaften muss daher sein, die Ursache der Konflikte um die Finanzierung im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich anzugehen und sich gemeinsam für bessere Bedingungen einzusetzen.
6. Gegenwärtig wird auch die Möglichkeit geprüft, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 Tarifvertragsgesetz) Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann ein allgemeinverbindlicher Branchentarif Soziales, der im Konsens zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und zu betreuenden Menschen zu erreichen. Dazu gehört auch, eine Refinanzierung auf sozialrechtlicher Grundlage herzustellen, die Tarifverträge und Abschlüsse arbeitsrechtlicher Kommissionen voraussetzt.
7. Im Mittelpunkt stehen für uns die Menschen, die Hilfe und Unterstützung brauchen. Demente, kranke oder behinderte Menschen, Kinder und Jugendliche, die Älteren und die Armen, sie brauchen gute Pflege und Betreuung. Sie brauchen Menschen, die ihre Arbeit gerne tun und Zeit für sie haben, und hierfür anständig bezahlt werden. Wie eine Gesellschaft mit ihren Schwächsten umgeht, ist ein Symbol für die Qualität des Zusammenlebens.
8. Es geht auch um die Frage, wie wir in Zukunft Menschen finden, die Berufe in den Bereichen Pflege, Gesundheit, Soziales und Jugendhilfe wählen wollen. Diejenigen, die Dienst am Menschen leisten wollen, müssen gerecht entlohnt werden. Ihre Arbeit muss weitaus mehr als bisher gewürdigt werden.
9. Kirche, Diakonie und Gewerkschaften sollten auf dem Weg, der sozialen Arbeit mehr Anerkennung und öffentliche Wertschätzung zu verleihen, Partner sein. Die Konflikte um das Arbeitsrecht müssen deshalb ausgetragen und möglichst konstruktiv geklärt werden, damit der gemeinsame Einsatz für soziale Gerechtigkeit glaubwürdig und wirksam möglich ist.

Düsseldorf, den 13. November 2013