

**“Zehn Forderungen zur  
solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrecht“**

1. Diakonie als soziale Arbeit der evangelischen Kirche ist Teil ihrer Sendung und erfüllt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft betont, dass soziale Dienste auf Kooperation aller Beteiligten angewiesen sind. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, Dienstgeber und Dienstgeberinnen sind für ihre Arbeit auf zivilgesellschaftliche Verwurzelung und auf eine tragfähige Unternehmenskultur angewiesen, für die die Kirche einen guten Rahmen bieten kann. Dienstgemeinschaft ist damit mehr als eine Bestimmung im Arbeitsrecht. Sie muss sich in der Unternehmenskultur, im Führungsverständnis wie im Umgang mit den anvertrauten Menschen und ihren Angehörigen ausdrücken und gelebt werden. Sie muss dem Anspruch, Teil der Kirche und ihres Selbstbestimmungsrechts zu sein, gerecht werden.
2. Seit Mitte der 90er Jahre hat die Politik den Wohlfahrtssektor Schritt für Schritt für privatgewerbliche Träger geöffnet. In Gesundheitssystem und Pflege, in Alten- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitik ist ein Sozialmarkt entstanden, der über Budgetierung und wettbewerbliche Steuerung Ressourcen erschließen soll. Dieser Wettbewerb wirkt sich in diesem notwendigerweise personalintensiven Arbeitsfeld auch auf die Personalgewinnung, die Arbeitsbedingungen und die Entgelte aus und hat den Druck auf die Beschäftigten in der sozialen Arbeit erhöht. Mit dem Problem mangelnder Refinanzierung müssen alle Träger umgehen. Angemessene Refinanzierung ist die Grundlage für faire Bezahlung.
3. Unter dem Wettbewerbsdruck haben einige diakonische Träger begonnen, sich ganz oder in Teilen den Tarifen der Diakonie zu entziehen. Vor diesem Hintergrund haben sich in den letzten Jahren alle Landesverbände der Diakonie erneut und intensiv mit Mitgliedschaftsanforderungen, Zuordnungsrichtlinien und der Frage von Ausschlussverfahren beschäftigt.
4. Gemeinsames diakonisches Handeln ist auch in einem Umfeld des Wettbewerbs auf Transparenz und Kooperation angewiesen. Wenn die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts erhalten bleiben soll, braucht es bessere verbandspolitische Regulierungen und Rahmenbedingungen. Unterschiedliche Tarife einzelner diakonischer Unternehmen dürfen nicht zu einem innerdiakonischen Wettbewerb führen. Das kirchliche Arbeitsrecht braucht einen bundesweiten Rahmen mit gemeinsamen Regelungen und einem verbindlichen Leittarif.
5. Damit Landeskirchen und Landesverbände diakoniewirtschaftlich angemessen handeln können, braucht es belastbare Daten. Die Synode fordert deshalb alle diakonischen Unternehmen auf, die entsprechenden Zahlen und Fakten über Personal- und Tarifentwicklung und Ausgründungen zu erheben und weiterzugeben.

6. Diakonische Unternehmen, die über privatrechtliche Konstruktionen in den Ersten Weg ausweichen wollen, müssen mit Ausschluss aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk rechnen. Missstände wie Outsourcing mit Lohnsenkungen, ersetzende Leiharbeit und nicht hinnehmbare Niedriglöhne müssen zu ernsthaften Konsequenzen wie Sanktionen führen. Sie sind mit dem und im kirchlichen Arbeitsrecht nicht begründbar. In Zukunft darf nicht der Sitz des Trägers, vielmehr muss der Ort der Einrichtung für die entsprechend anwendbaren Arbeitsvertragsrichtlinien oder ein bundesweiter Tarif handlungsleitend sein. Darüber hinaus ist eine grundlegende Reduktion der Anzahl der Arbeitsrechtskommissionen dringend erforderlich.
7. Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur. Um strukturelle Ungleichgewichte zwischen Dienstgeberseite und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden, muss die professionelle fachliche Begleitung und Beratung der Dienstnehmerseite rechtlich wie finanziell verbessert werden. Darüber hinaus sollte eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, die allen Fällen konsequent nachgeht, in denen Dienstgebern Missstände vorgeworfen werden.
8. Nach christlichem Verständnis leisten alle Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag zu Zusammenhalt, Gemeinwohlorientierung und Barmherzigkeit in unserem Land. Die Synode fordert alle Christinnen und Christen auf, gesellschaftlich und politisch für tragfähige solidarische Sicherungssysteme und angemessene Entgelte der Beschäftigten einzutreten.
9. Der ökonomische Wettbewerb im Sozialbereich braucht klare politische Rahmenseetzungen und Regulierungen. Kirche, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam dafür eintreten, dass die solidarischen Sicherungssysteme stabil und zukunftsfähig und die Entgelte in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sind, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Alle Träger sozialer Arbeit, Kirche und Gewerkschaften müssen gemeinsam für gute Bedingungen für die Mitarbeitenden und Hilfebedürftigen eintreten. Der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte ist angesichts des demographischen Wandels und des wachsenden Fachkräftemangels nur ein Anfang.
10. Die aktuelle Auseinandersetzung von evangelischer Kirche und ihrer Diakonie mit ver.di um das Arbeitsrecht ist politisch nicht förderlich, weil sie den gemeinsamen Einsatz für soziale Gerechtigkeit erschwert. Kirche und Diakonie bieten weiterhin das konstruktive Gespräch an, um voneinander zu lernen, wie soziale Unternehmenskultur und Selbstbestimmung der Beschäftigten zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Ausrichtung des Sozialbereichs beitragen können. Dabei gilt es auch, die Träger der Freien Wohlfahrtspflege in ihrer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung zu stärken.

Die Präses der Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
Katrin Göring-Eckardt

*Die Veröffentlichung der Beschlüsse erfolgt unter dem Vorbehalt der endgültigen Ausfertigung durch die Präses der Synode!*

Das Gesetz wird nach der Tagung im Amtsblatt der EKD verkündet.

[www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de)