

## **Die Scheinheiligen oder 30 Jahre Dritter Weg**

**Warum das Jahr 2010 kein Jubeljahr für die kirchliche Form der Arbeitsrechtssetzung wird.**

Es geschah beim letzten Stadtfest. Ein Taschendieb trieb sich zwischen den Verkaufständen herum, rempelte mal da einen Menschen an, stolperte dort scheinbar ungeschickt über ein Hindernis. Geschickt und gerissen bewegte er sich in der Menge, seine Beute war gut: Uhren, Geldbörsen, Armbänder wechselten unbemerkt und ungewollt den Besitzer. Fast übermütig zog er einem jungen Mann den Geldbeutel aus der Hosentasche. Aber irgendetwas ging schief, der Mann bemerkte den Diebstahl, bevor der Dieb sich in der Menge unsichtbar machen konnte. Er rannte dem Dieb nach und versuchte ihn festzuhalten. Aber es verschlug ihm die Sprache, denn der Dieb wandte sich um und rief: „Der da hat mich bestohlen, haltet ihn fest.“ Er zeigte mit dem Finger auf sein Opfer. Die Umstehenden drehten sich zum Bestohlenen um. Bedrohlich gingen sie auf den Mann zu, niemand hörte auf seine Erklärungen, immer dichter wurde der Ring um ihn, die Menschen griffen nach ihm. Der Dieb schrie immer noch: „Haltet den bösen Dieb.“ Der Bestohlene versuchte in seiner Angst zu fliehen, aber es war zu spät, er wurde auf den Boden geworfen, die Menschen traten mit Füßen nach ihm. Irgendjemand rief die Polizei. Erst auf der Polizeiwache durfte er telefonieren und es dauerte noch Stunden, bis ein Anwalt seine Freilassung durchsetzte. Aber auch nachdem er frei war kümmerte sich niemand um den wirklichen Dieb. Der Mann bekam weder sein Geld zurück, noch wurde der Dieb gefasst. Stattdessen wurde er immer wieder gefragt, wo er denn so schnell und geschickt seine Beute versteckt hätte.

### **Dichtung und Wahrheit**

Diese Geschichte ist tatsächlich geschehen und sie ist immer noch nicht beendet. Dies ist die Geschichte der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (AK DW EKD).

Die Mitarbeitervertreter in der Kommission haben sich in dem Glauben an eine einigermaßen gerechte Arbeitsrechtsetzung acht lange Jahre auf die Arbeit in der Kommission eingelassen. Sie haben acht lange Jahre mitgearbeitet an der völligen Veränderung der Bundes - AVR, sie sind auf die Wünsche der Arbeitgeber eingegangen. Gegen die Stimme der AGMAV Württemberg wurde die Veränderung der AVR durchgesetzt.

Als es dann aber darum ging die Vergütungen zu erhöhen, da war Schluss mit der kreativen Arbeit. Nach fast fünf Jahren sollte es auch für die Mitarbeitenden mit AVR DW EKD Verträgen erstmals eine Gehaltserhöhung geben. Die Arbeitgeberseite weigerte sich, auch nur annähernd die Vergütung des öffentlichen Dienstes zu zahlen. Es galt plötzlich wieder: Über Gehaltserhöhung spricht man nicht, die Menschen sollen doch dankbar sein, dass sie Arbeit haben.

Die Mitarbeitervertreter, die bis vor kurzem noch so überzeugt in der AK mitgearbeitet haben, waren über die Missachtung entsetzt und enttäuscht. Sie waren mit einem klaren Auftrag in die AK entsandt worden. Der Auftrag lautete, keine Lohnabsenkungen und keine Arbeitszeitverlängerung zuzulassen. Mitarbeitende der Diakonie, so der Auftrag, sollten nicht zu Billiglöhnen arbeiten müssen. Bei der Arbeitszeit ist die Auftragserfüllung gelungen, beim Einkommen nicht. Während Fachkräfte annähernd dasselbe Gehalt wie vor der Änderung der AVR bekamen, mussten Hilfskräfte deutliche Absenkungen hinnehmen.

Mehrere Verhandlungsrunden und die erste Runde des zweistufigen Schlichtungsverfahrens waren erfolglos. Die Arbeitgeber legten kein auch nur annähernd akzeptables Angebot vor. Dass es dann doch noch zu einem Kompromiss kam, war nicht der Kompromissbereitschaft der Arbeitgeber oder gar der Einsicht in die Notwendigkeit einer Gehaltserhöhung zu verdanken.

Die Situation der Krankenhäuser führte zu einem Umdenken. Es musste noch im Jahr 2009 eine Tarifsteigerung verhandelt werden, wenn sie in die Refinanzierung der Krankenhäuser

einfließen sollte. Dies und die zunehmenden Schwierigkeiten Fachpersonal für die Krankenhäuser zu finden, waren Gründe für eine Tarifeinigung. Allerdings lag auch dieser Abschluss deutlich unter dem Niveau des öffentlichen Dienstes. Nur dort, wo es gar nicht ging wurde der branchenübliche Tarif übernommen.

Das war die Situation Ende 2009. Die Mitarbeitervertreter mußten erkennen, dass sich nichts geändert hatte. Solange die Arbeitnehmervertreter nützlich waren, wurden sie hofiert, durften sie ein bisschen Tarifverhandler spielen. Sobald es um das Realeinkommen, um GELD ging, da waren sie im Weg.

Natürlich gab es in dieser Phase auch Überlegungen wie es weitergehen sollte. Die Arbeitnehmervertreter kamen in ihren Beratungen zu dem Ergebnis, dass eine Arbeitsrechtssetzung mit einer dermaßen hohen strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite nicht möglich ist. In dem kleinen Ort Springe in Niedersachsen wurde im April eine Erklärung durch die Mehrheit der in der Kommission vertretenen AGMAVen mit folgendem Inhalt verabschiedet: Die Haltung der Diakonischen Arbeitgeber und des Diakonischen Werkes der EKD lassen eine weitere Mitarbeit in der Kommission nicht mehr zu.

### **Streikaufruf der Gewerkschaft**

Gleichzeitig rief die Gewerkschaft ver.di ihre Mitglieder zu Arbeitskämpfen auf. Ver.di hatte den Arbeitgeberverband der Diakonie den Verband Diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VDDD) aufgefordert, unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen. Der VDDD verweigert dieses Ansinnen jedoch schon seit Jahren. So war es auch diesmal keine Überraschung, dass der VDDD die Aufnahme von Verhandlungen ablehnte. Konsequenterweise rief die Gewerkschaft danach zum Arbeitskampf auf.

Auch in der Diakoniestadt Bielefeld kam es zu kleineren Streiks und in dieser von diakonischen Einrichtungen beherrschten Stadt traute sich das Johanneswerk Bielefeld gegen ver.di zu klagen. Es war nicht verwunderlich, dass die Haltung der diakonischen Arbeitgeber in Bielefeld gehört wird. So kam es zum erwarteten Ergebnis in der ersten Instanz. Der Streik wurde für unzulässig erklärt. Dieses Urteil der ersten Instanz wurde von den Arbeitgebern sofort benutzt. „Gott darf nicht bestreikt werden“, so die Losung der Arbeitgeber. Das Johanneswerk ist aber nicht Gott, sondern nur ein weltlicher Arbeitgeber. Das ist die Vorgeschichte zur folgenden undemokratischen Aktion der Diakonischen Konferenz.

### **Sondersitzung der Diakonischen Konferenz**

Die diakonischen Arbeitgeber riefen, wie in der Geschichte am Anfang dieses Artikels, „haltet den Dieb“ und die Mitglieder der diakonischen Konferenz reagierten wie die Passanten in unserer Geschichte, sie glauben dem Dieb und bedrohen den Bestohlenen.

Die schwierigen Verhandlungen, die Streikaktionen der Gewerkschaft ver.di und die Weigerung der AGMAVen sich unter diesen Bedingungen weiter an der AK DW EKD zu beteiligen, waren Anlass zu einer Sondersitzung der Diakonischen Konferenz Mitte Juni. Ursprünglich war die Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der einzige Anlass für diese Sondersitzung. Auf Grund des Rücktritts von Frau Käßmann stand auch noch die Wahl eines Vorsitzenden des Diakonischen Rats an.

Der Vorstand des Diakonischen Werks legte den Mitgliedern der Konferenz je einen Antrag zur Änderung der Geschäftsordnung und zur Änderung der Wahlordnung vor:

1. Wenn eine Seite nicht mit der erforderlichen Anzahl der Delegierten erscheint, so gelten die Anträge auf der Tagesordnung als genehmigt.
2. In der Wahlordnung müssen die eingeladenen Vertreter bei der Kommissionswahl zusichern, dass sie an der Wahlhandlung teilnehmen.

Mit diesen beiden Maßnahmen soll verhindert werden, dass sich die Mitglieder der Kommission durch Fernbleiben von den Sitzungen zur Wehr setzen.

### **Die Bösen dürfen nicht rein**

### **-- AGMAV Logo wir müssen draußen bleiben**

Aber dieser Antrag war den Konferenzteilnehmern aus Sachsen und Baden nicht streng genug. Ihrer Meinung nach müssen die „bösen“ AGMAVen bestraft und benannt werden. Sie stellten den Erweiterungsantrag, dass alle AGMAVen, welche die Erklärung von Springe unterschrieben haben, nicht mehr als Sozialpartner benannt werden dürfen.

Man kann nun sagen, diese AGMAVen haben sich dafür entschieden, dass sie nicht mehr an der Rechtssetzung auf dem 3. Weg teilnehmen wollen. Sie haben sich dafür entschieden, einen bestehenden Beschluss umzusetzen. Also kein Grund zur Aufregung.

Es geht nicht darum, die Erklärung von Springe in Frage zu stellen. Auch die württembergische AGMAV hat diese Erklärung unterschrieben, auch wir haben uns entschieden, dass wir dieser Kommission keine Legitimation mehr geben wollen. Wir können uns nicht dafür hergeben, dass sich die diakonischen Unternehmen mit Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht Wettbewerbsvorteile auf Kosten ihrer Mitarbeitenden verschaffen.

### **Der Dritte Weg: Mythos und Wahrheit**

Von Anbeginn des Dritten Wegs, der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung, war die fehlende Durchsetzungsmöglichkeit das große Defizit. Es gibt keine Möglichkeit eines Arbeitskampfes. Es gibt eine Zwangsschlichtung, in der letztlich die Stimme des Schlichters allein über die Inhalte des Arbeitsrechts entscheidet. Dieses System schafft bei den Beschäftigten das Gefühl, dass sie nur durch demütiges Betteln zu ihrem Lohn kommen können.

Wir können dieses Jahr in Württemberg auf dreißig Jahre Erfahrung mit dem Dritten Weg zurückblicken. Für die diakonischen Mitarbeitenden ist dieses Jubiläum kein Grund zum Feiern. Im Jahr 1980 hat sich die Synode gegen Tarifverträge als Form der Arbeitsrechtssetzung entschieden. Die Hintergründe dieser Entscheidung prägen den Dritten Weg bis heute. Dauerhaft wird der Mythos genährt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich für dieses Modell entschieden hätten.

Vor 30 Jahren wurde in Mitarbeiterversammlungen, der vorläufigen Arbeitsrechtlichen Kommission, in den Vorläufergremien der AGMAV über die Form der zukünftigen Arbeitsrechtssetzung heftig gestritten.

Es gab dann tatsächlich so etwas wie eine Abstimmung. Es gab eine Abstimmung durch die Mitarbeitervertreter, die sich für eine Mitarbeit in den Gremien entschieden haben. Selbst diese Abstimmung war nicht eindeutig, aber es gab in der Delegiertenkonferenz eine Mehrheit für die Beteiligung an der Arbeitsrechtlichen Kommission Württemberg.

Für viele Delegierten war die Organisation und Struktur des württembergischen Dritten Weges der Grund für die Zustimmung.

Konsequent wurde in Württemberg der Gedanke der Dienstgemeinschaft umgesetzt. Nur Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter sollten auf der Arbeitnehmerseite in der Kommission sitzen, keine Verbände, keine Gewerkschaften wurden zugelassen. Stattdessen wurden der Arbeitnehmerseite eine gut ausgestattete Geschäftsstelle zugestanden. Siegfried Herrmann, der erste Geschäftsführer der AGMAV, war als Jurist beim Diakonischen Werk angestellt. Ihm wurde als Geschäftsführer die Leitung der AGMAV Geschäftsstelle übertragen. Dazu kamen fünfzehn weitere Vorstandmitglieder, die alle zusätzlich noch Freistellungsanteile für die Arbeitsrechtliche Kommission und die Arbeit im AGMAV Vorstand hatten.

Im Arbeitsrechtsregelungsgesetz, das die württembergische Synode vor nunmehr dreißig Jahren beschloss, war von Anfang festgelegt, dass die Mitglieder der AK zu fünfzig Prozent von ihrer beruflichen Arbeit freigestellt werden.

Adolf Kuppler, der geistige Motor des württembergischen Dritten Wegs hat von Anfang an darauf bestanden, dass die AGMAV frei über die Verteilung dieser Freistellung entscheiden

kann und dass die Bindung an die Personen aufgehoben wurde. Dies ist der Grundstock für die Stärke der AGMAV in Württemberg. In vielen anderen Landeskirchen ist es nicht gelungen, die enge Bindung zwischen Mitarbeitervertretungen und den Mitgliedern der Kommission zu erhalten. In manchen Landeskirchen gibt es gar keine Beteiligung der Mitarbeitervertretungen an der Arbeitsrechtssetzung. Trotzdem wird auch in diesen Kirchen, z.B. bei unseren bayrischen Nachbarn behauptet, ihr Arbeitsrecht würde auf dem Dritten Weg zustande kommen.

### **Der Sonderweg der Kirchen – Deckmantel für Marktvorteile**

Als vor dreißig Jahren in Württemberg und anderen Landeskirchen über eine andere Arbeitsrechtssetzung diskutiert wurde, da standen die Kirchen mit dem Rücken zur Wand. Hilfswerke und Diakonie wurden immer größere Arbeitgeber, die Zahl der Beschäftigten stieg. Die traditionelle Form der Arbeit durch die Diakonissen der Mutterhäuser und Diakone war nicht mehr geeignet, die übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Der Staat zog sich immer mehr aus der sozialen Arbeit zurück und übertrug die Aufgaben der Betreuung und Pflege den freigemeinnützigen Trägern. Vor allem die Hilfswerke der Kirchen profitierten von dieser Politik und wurden schnell zu einem der größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik. Heute wird die Zahl der Beschäftigten in den beiden großen Kirchen, Caritas und Diakonie auf etwa 1,2 Millionen Menschen geschätzt, noch höher ist die Zahl der von diesen Arbeitnehmern betreuten Menschen.

Für diese große Zahl der Beschäftigten gab es keine geregelte Form der Arbeitsrechtssetzung. Manche Einrichtungen halfen sich dadurch, dass sie den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes angewandt haben. Der BAT war die Grundlage der meisten Arbeitsverträge in der Diakonie. Aber der BAT war häufig nicht geeignet, alle Arbeitsbedingungen in der Diakonie zu regeln. Es gab Berufsbilder, die im BAT nicht geregelt waren: die Heilerziehungspflege, die Diakone, aber auch Arbeitsplätze in Kirche und Diakonie, die von der staatlichen Regelung nicht erfasst wurden wie Kirchenmusiker, Mesner. Deshalb wurden die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geboren.

Doch wird der Kirche weiter vorgeworfen, dass sie ein Arbeitsrecht pflegt, das den Arbeitgebern die alleinige Entscheidung über Arbeitsbedingung und Entlohnung zugesteht; ein Vorwurf wie ein Stachel im Fleisch. Denn während die Kirche in Denkschriften und Erklärungen für betriebliche Mitbestimmung und gerechte Löhne eintrat, muss sie sich fragen lassen, warum sie selbst keinen Tarifvertrag verhandelt und anwendet.

### **Nein zur Gewerkschaft**

Klar war, dass die immer noch sehr konservativ geleitete Amtskirche und die Leitungen der großen diakonischen Einrichtungen alles tun würden, um zu verhindern, dass die Gewerkschaft ÖTV, die heutige Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Einfluss auf die Arbeitsrechtssetzung und die Arbeit der Mitarbeitervertretungen nimmt.

Um dies sicher zu stellen, wurde einerseits gegen die ÖTV bis zum Bundesverfassungsgericht prozessiert, andererseits der theologisch verbrämte Dritte Weg als Alternative zum Tarifvertrag erfunden.

Das Zauberwort, das damals arbeitsrechtlich eingeführt wurde, war der Begriff der Dienstgemeinschaft. Alle in einer diakonischen Einrichtung Angestellten dienen dem Werk Gottes, es gibt keinen Interessenswiderspruch zwischen Leitung und Mitarbeitenden, kein „oben“ und kein „unten“. Viele diakonische Arbeitnehmer haben natürlich die Erfahrung machen müssen, dass dies nicht der Wirklichkeit entspricht. Aber es gab durchaus auch Mitarbeitende, die an diese heile Welt glaubten.

Schon als das Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Landeskirche Württemberg 1983 verabschiedet wurde, hätte jeder erkennen können, dass dies nicht ganz stimmen kann, waren doch die Leitungen von der Mitbestimmung

ausgeschlossen. Wenn aber alle im Dienste Jesu ihre Arbeit verrichten, wenn die Diakonie keinen Besitzer hat, warum darf dann die Mitarbeitervertretung nicht das Gehalt der Leitung erfahren und mitbestimmen?

Aber auch auf der gewerkschaftlichen Seite wurde vor dreißig Jahren mit harten Bandagen gekämpft. Adolf Kuppler, seit vielen Jahren aktives ÖTV Mitglied ist seinem Ausschluss zugekommen und aus der Gewerkschaft ausgetreten. Denn auf dem Gewerkschaftstag wurde beschlossen, dass sich kein Gewerkschaftsmitglied und schon gar kein gewerkschaftliches Gremium am Dritten Weg beteiligen darf.

Der Vorwurf der Gewerkschaft lautete, dass hier in einer Kommission Arbeitsrecht entwickelt wird, die das vom Tarifvertragsgesetz geforderte Prinzip der Gegnerunabhängigkeit nicht verwirklicht. Abhängig Beschäftigte sitzen ihren Arbeitgebern gegenüber und müssen, so die ÖTV Argumentation, befürchten, dass sie persönliche Nachteile haben, wenn sie nicht den Wünschen der Arbeitgeber nachkommen. Tatsächlich ist dies ein nicht zu unterschätzendes Problem. In der Bundeskommission hat der Sprecher der Arbeitgeber, Gebhardt, mit allen Tricks und Drohungen zu verhindern versucht, dass der MAV Vorsitzende seiner Einrichtung in die Kommission gewählt wird.

Aus Sicht der Gewerkschaft war die Frage besonders problematisch, welche Rechtswirkung der Dritte Weg denn entwickelt. Während ein Tarifvertrag für Gewerkschaftsmitglieder unmittelbar gilt und zugleich eine normative Wirkung entfaltet, gelten die AVR nur über den Arbeitsvertrag. Wer also im Arbeitsvertrag etwas anderes unterschreibt oder wenn Teile der AVR ausgenommen werden, dann gelten die AVR für diesen Mitarbeiter nicht.

In Württemberg versuchte man diesen Mangel der kirchlichen Rechtssetzung zu heilen, indem im Gesetz vorgeschaltet wurde, dass eine Dienstvereinbarung abzuschließen ist, die die Anwendung der AVR verbindlich im gesamten Betrieb vorschreibt. Das ist die berühmte, bis heute umstrittene, Dienstvereinbarung nach §36a Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

### **Zuckerbrot und Peitsche**

Aber trotz der besseren Ausstattung, trotz der Finanzierung der AGMAV durch die Arbeitsrechtsumlage gibt es bis heute keine Parität in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Arbeitnehmer sind selbst in Württemberg strukturell unterlegen.

Solange die Arbeitgeber Fakten schaffen können, indem sie einfach nichts tun, jede Forderung der Arbeiterschaft einfach ablehnen und die Arbeitnehmervertreter keine strukturelle Möglichkeit haben diese Blockade aufzulösen, solange besteht in den Kommissionen Scheinparität.

Von Beginn an war deshalb der Dritte Weg geprägt vom kollektiven Betteln, wie es der ehemalige Bundesarbeitsrichter Kühling einmal ausgedrückt hat. Von Beginn an war die AGMAV Württemberg auch gezwungen, ihre Forderung nach tariflicher Verbesserung durch Demonstrationen und Kundgebungen zu unterstreichen.

Kirchliche Mitarbeiter - Weg vom Fenster, das war das Motto der ersten großen Demonstration der AGMAV Württemberg, mehr als 3000 Beschäftigte gingen 1984 auf die Straße um sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dies ist bis heute notwendig.

Von den Anfängen bis heute war der Dritte Weg davon geprägt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um ihren Lohn kämpfen mussten. Sie waren gezwungen, für ihre Interessen regelmäßig auf die Straße zu gehen.

Das war am Anfang so und seit die Einrichtungsleitungen den Markt für sich entdeckt haben, wurde es noch viel schwieriger, eine Tarifforderung durchzusetzen. Mal war das Argument, das bekommen wir nicht refinanziert, dann wieder wurde als Begründung für die Ablehnung benannt, dass die Entgelte zu hoch wären und deshalb die Einrichtung nicht mehr belegt wird.

War es früher der Pflegesatz, so ist es heute der Markt: vom Ergebnis ist es das gleiche. Die Arbeitgeber verweigern sich den Forderungen der Mitarbeitervertretungen und zeigen mit den Fingern auf uns und schreien: „Haltet den Dieb!“

### **Damit schließt sich der Kreis:**

Die Geschichte des Dritten Wegs ist und bleibt die Geschichte der Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen gegen die Mitarbeitenden.

Unter der Berufung auf Grundgesetz und Staatskirchenrecht werden die Mitarbeitenden ausgenutzt. Wehren sie sich, werden Arbeitsplätze in den nahezu rechtsfreien Raum der Privatwirtschaft verlagert.

Völlig zu Recht werden die großen Discounter, Modeketten wie H&M oder Drogeriemärkte wie Schlecker für ihren Umgang mit ihren Beschäftigten gerügt. Es ist gut, dass auch Kirchenvertreter einen solchen Umgang mit Arbeitnehmern kritisieren. Aber leider ist es auch so, dass in diakonischen Einrichtungen all diese Verstöße wie Lohndumping, Druckkündigungen, Verstöße gegen die Arbeitnehmerüberlassung usw. begangen werden. Im Umgang mit dem Arbeitsrecht sind die Kirche und ihre Diakonie sehr weltlich geworden.

Wenn die Vertretungen der Mitarbeitenden nun Tarifverträge fordern, ist das die logische Konsequenz aus dem Verhalten der Arbeitgeber. Die Ergebnisse der Diakonischen Konferenz machen noch einmal deutlich, dass es hier nicht um Gemeinschaft geht sondern um Herrschaft.

Nun wird auf der Bundesebene der Dritte Weg mit neuen Partnern weitergeführt. Statt Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter ziehen nun mehrheitlich Verbändevertreter in die Bundeskommission. Die Vertreter des Verbandes Kirchlicher Mitarbeiter (VKM), die nur wenige Mitglieder aus der Diakonie in ihrer Organisation haben und der Marburger Bund, die Ständeorganisation der Klinikärzte, werden nun die Interessen von knapp 200.000 Beschäftigten vertreten. Vor allem, dass die Arbeitgeber gemeinsame Sache mit dem Marburger Bund machen, ist pharisäerhaft. Immerhin streikten auch am Stuttgarter Diakonieklinikum Mitglieder des Marburger Bunds für höhere Löhne.

Welche Folgen hat die ganze Entwicklung nun für uns Württemberger?

Der Schlichtungsspruch von 1997 wird wieder aufleben. In diesem Schlichtungsspruch wurde entschieden, dass in Württemberg kein Recht angewendet werden darf, welches ohne Beteiligung der AGMAV zustande kam.

Sobald also eine neue Kommission gewählt wird und die AGMAV Württemberg von der Wahl ausgeschlossen ist, kann das 3. Buch der AVR Württemberg (AVR DW EKD) nicht mehr angewendet werden. Die Landessynode wird sich Gedanken machen müssen, ob sie das Arbeitsrechtsregelungsgesetz in diesem Sinne ändern muss.

### **Der Bischof und sein Schwur**

In der Sitzung der Diakonischen Konferenz wurde der württembergische Landesbischof July zum neuen Vorsitzenden des Diakonischen Rates gewählt. Als Bischof hat er geschworen, allen Schaden von der Kirche abzuwenden. Die Konferenz hat den evangelischen Kirchen, auch der württembergischen Kirche, großen Schaden zugefügt, indem sie die Anliegen der Beschäftigten nicht wahrgenommen hat und nur auf Wunsch der Arbeitgebervertreter die Ordnung so verändert hat, dass ein Zurück in die Arbeitsrechtliche Kommission endgültig unmöglich wurde. Unser Landesbischof sollte sich daher überlegen, wie er Einfluss nehmen kann, um diesen Schaden zu heilen und den Einfluss der Macher des VDDD zu begrenzen. Ein Signal des Landesbischofs wäre es, wenn er die Arbeitgeber von Kirche und Diakonie auffordert, die vereinbarte automatische Tarifübernahme in der Kirche und ihrer Diakonie umzusetzen. Es bleibt zu hoffen, dass er das Amt als Vorsitzender des Diakonischen Rates

nicht nur als Sprungbrett in den Rat der EKD betrachtet, sondern dass er auch in der Diakonie die Interessen der Mitarbeitenden sieht. Vielleicht erkennt er sogar, dass es wertvoll wäre, wenn in der Diakonischen Konferenz nicht nur Arbeitgebervertreter säßen, sondern auch diejenigen in die Beratungen einbezogen werden, die tagesein tagaus die Last der Diakonie tragen.