

Hannover, 09. Januar 2009

Leitlinien der Diakonie in Niedersachsen zur Arbeitsrechtsregelung

Veränderte Rahmenbedingungen machen eine Neuorientierung notwendig

In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die diakonischen Dienste und Einrichtungen erheblich verschlechtert. Die Träger sind zunehmend einem Wettbewerbsdruck ausgesetzt, der angesichts der Kostenstruktur sozialer Dienste vor allem ein Lohnkostenwettbewerb ist. Für die Weiterentwicklung der bestehenden Vergütungs- und Arbeitsrechtsregelungen ist dies eine erhebliche Herausforderung. Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und der Dritte Weg als solcher werden zunehmend kritisch betrachtet. Diese Leitlinien der Diakonie in Niedersachsen wollen an die Grundlagen des Dritten Weges erinnern und zur notwendigen Weiterentwicklung der bestehenden Vergütungs- und Arbeitsrechtsstrukturen ermutigen. Sie richten sich an alle Organe, Träger und Mitarbeitenden der verbandlichen Diakonie und der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Als Leitlinien sollen sie Orientierung geben und sind oberhalb der Regelungsebene angesiedelt.

1. Grundlagen

1.1. Diakonischer Auftrag der Kirche

Verkündigung der Liebe Christi durch Wort und Tat ist Aufgabe der Diakonie

Jesus antwortet auf die Frage nach dem höchsten Gebot mit dem Doppelgebot der Liebe. Du sollst Gott lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele, von ganzem Gemüt und von allen deinen Kräften. Das andere ist dies: du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst. Jesus folgt mit dieser Botschaft insbesondere den Propheten im 1. Testament. Wir sollen Gottes Gerechtigkeit und Barmherzigkeit bezeugen und für sie eintreten.

Das gilt auch an den Grenzen unserer Lebenserfahrung. Der Apostel Paulus stellt das Kreuz in den Mittelpunkt seiner Predigt. Im Kreuz Jesu berühren sich Himmel und Erde. Was aussieht wie Scheitern, weist den Weg in ein neues Leben.

Von Anfang an haben die christlichen Gemeinden Jesu Kreuz und Auferweckung in der Feier der Eucharistie und in der Diakonie vergegenwärtigt und so im eigenen Leben wie in der Gemeinde verortet.

Dabei wird die Diakonie schon früh als die Organisation der vielfältigen Begabungen liebender Zuwendung zu den Menschen verstanden, die darauf angewiesen sind.

Die Verortung der Diakonie in der Gemeinde bringt heute Artikel 15 Abs. 1 Grund-

ordnung der EKD (GO-EKD) zum Ausdruck: „Die Ev. Kirche in Deutschland und ihre Gliedkirchen sind gerufen, Christi Liebe in Wort und Tat zu verkünden. Diese Liebe verpflichtet alle Glieder der Kirche und gewinnt in besonderer Weise Gestalt im Diakonat der Kirche; dem gemäß sind die diakonisch-missionarischen Werke nicht nur Wesensausdruck, sondern Lebensäußerung der Kirche.“

Als Wesens- und Lebensäußerung von Kirche ist die Diakonie „Repräsentanz“ des guten Willens Gottes gegenüber allen Menschen, wie er in Jesus Christus offenbar geworden ist. Das ist mehr als gelegentliche Gutmütigkeit oder Mildtätigkeit. Als Werk der Kirche ist sie auf Nachhaltigkeit und Verlässlichkeit ausgerichtet und arbeitet in den unterschiedlichen Helfefeldern für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit.

1.2. Kirchenrechtliche Grundlagen

Die Kirche legt die Zuordnungskriterien für die Diakonie fest

Als Lebens- und Wesensäußerung von Kirche partizipiert die Diakonie unbeschadet ihrer Rechtsform an dem durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Zum Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gehört auch die Dienstgemeinschaft und ihre zu achtenden Ausprägungen im Arbeitsrecht. Die Kirche hat aufgrund dieses Rechts allerdings auch die Pflicht, die Kirchlichkeit von Werken und Einrichtungen der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche sicherzustellen.

Die Kirche legt fest, nach welchen Kriterien diakonische Einrichtungen ihr zugeordnet werden können, welche Loyalitätserwartungen sie an Mitarbeitende stellt und welche grundlegenden Strukturen Einrichtungen sicherzustellen haben, um Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit kirchlichen Handelns zu gewährleisten. Hierzu wurden z.B. wesentliche Leitlinien für die diakonischen Einrichtungen auf EKD-Ebene (Loyalitätsrichtlinie, Zuordnungsrichtlinie, Corporate Governance Kodex des DW der EKD) entwickelt. Sie wurden von den jeweiligen Landeskirchen bzw. landeskirchlichen DWN entweder als verpflichtend oder als Empfehlung übernommen.

1.3. Dritter Weg als kirchengemäßer Weg der Arbeitsrechtsregelung

Diakonische Arbeit erfolgt in der Dienstgemeinschaft von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite

Prägend für die Diakonie und ihr Verhältnis zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern ist das Verständnis einer kirchlichen Dienstgemeinschaft. Die Dienstgeber und Dienstnehmer verwirklichen gemeinsam ihren kirchlichen Auftrag und üben einen kirchlichen Dienst aus, der sich an der Botschaft des Evangeliums ausrichtet. In den Einrichtungen der Kirche trägt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ihre oder seine arbeitsrechtliche Stellung dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil des Sendungsauftrags der Kirche erfüllen kann.

Gemeinsames Aushandeln der Vergütungsregelungen entspricht dem Wesen der Dienstgemeinschaft

Aus dem Grundgedanken der kirchlichen Dienstgemeinschaft haben sich die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entwickelt. Kirche und Diakonie in Niedersachsen gehen deshalb einen eigenen, kirchengemäßen Weg bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitsbedingungen werden nicht durch einseitige Regelungen der Dienstgeber (Erster Weg) und auch nicht durch Tarifverträge (Zweiter Weg) festgelegt, sondern durch paritätisch von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite besetzte Kommissionen ausgehandelt (Dritter Weg). Das Tarifvertragssystem beruht dagegen auf einem Antagonismus von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit den Arbeitskampfmitteln von Streik und Aussperrung. Arbeitskämpfe, in denen der Dienst am Nächsten zugunsten von Druckmitteln suspendiert wird, entsprechen nicht dem Verständnis der Dienstgemeinschaft. Der Dritte Weg versteht sich dagegen als koopera-

tive Form des Interessenausgleichs. Dienstnehmer und Dienstgeber ringen in einem fairen Dialog unter Berücksichtigung der Wettbewerbsbedingungen um angemessene und gerechte Arbeitsvertragsregelungen. Eine Orientierung an einem bestimmten Tarifvertragssystem kann insoweit allenfalls eine untergeordnete Rolle spielen (s.u. Ziff. 1.4). Der Aushandlungsprozess im Rahmen des Dritten Weges muss an christlichen Grundsätzen orientiert und unter Beachtung der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen erfolgen.

Am Dritten Weg als Arbeitsrechtsgestaltung halten die Kirchen in Niedersachsen gemeinsam mit der Diakonie in Niedersachsen fest.

1.4. Herausforderungen für die kirchliche Arbeitsrechtsregelung

Die öffentlichen Leistungsträger wollen die Kosten reduzieren

Über Jahrzehnte orientierte sich die Freie Wohlfahrtspflege bei der Gestaltung ihrer arbeitsrechtlichen Bestimmungen an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Dies wurde seitens der Kostenträger vorbehaltlos akzeptiert, weil die sozialen Dienste als Teil der staatlichen Daseinsvorsorge angesehen wurden. Der wirtschaftliche Wettbewerb war angesichts des „Kostendeckungsprinzips“ im Bereich der sozialen Dienste nur eingeschränkt gegeben. Aufgrund sich verändernder Rahmenbedingungen, wie dem demografischen Wandel, dem zunehmenden weltweiten Standortwettbewerb zwischen einzelnen Staaten, den im internationalen Vergleich hohen deutschen Lohnnebenkosten, der Intensivierung des Europäischen Binnenmarktes und der staatlichen Überschuldung, entstand politisch überwiegend die Überzeugung, dass das bisherige System langfristig nicht mehr finanzierbar ist. Vor diesem Hintergrund ist die öffentliche Hand heute darum bemüht, eine in der Kostenentwicklung kontrollierbare Leistungserbringung durch frei-gemeinnützige und privat-gewerbliche Anbieter, die im Wettbewerb zueinander stehen, durchzusetzen.

Die Ökonomisierung der sozialen Arbeit führt zum Lohnkostenwettbewerb

Da die Qualität der Arbeit in vielen Feldern der sozialen Arbeit durch gesetzliche Vorgaben zumindest in der Form von Mindeststandards beschrieben ist, führen die genannten Rahmenbedingungen in der Regel vor allem zu einem Preiswettbewerb. Für den Bereich der Gesundheits- und Pflegedienste wurde die Berücksichtigung von tarifvertraglicher Bezahlung bei der Berechnung der Leistungsentgelte durch die Rechtsprechung verworfen.¹ Dieser Grundsatz wird zunehmend auch auf andere Arbeitsbereiche übertragen. Auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bestärkt diesen Trend, bei der Vergabe von Leistungen die Bezahlung der Mitarbeitenden nach tarifvertraglichen Regelungen außer Acht zu lassen.² Eine sog. tarifliche Leitwährung – wie seinerzeit der Bundesangestelltentarifvertrag – gibt es angesichts der veränderten Finanzierungsbedingungen in der Sozialwirtschaft nicht mehr. Private Anbieter sind weit überwiegend nicht tariflich gebunden. Da in der personalintensiven Sozialwirtschaft die Gesamtkosten im Wesentlichen durch die Lohnkosten beeinflusst werden, haben unterschiedliche Lohnsysteme erhebliche Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit.

Vergütungen müssen Existenz sichernd sein und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen

Die Diakonie in Niedersachsen befürwortet die Einführung von Mindestlöhnen.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) sehen bereits jetzt entsprechende Löhne vor. Einfache pflegerische Tätigkeiten werden nach der Entgeltgruppe E 3 AVR-K vergütet. Die Diakonie in Nie-

¹ BSG, Urteil vom 14. 12. 2000 - B 3 P 19/ 00 R

² EuGH C-346/06 Dirk Ruffert / Land Niedersachsen

Niedersachsen fordert, für diese Tätigkeiten die tariflich festgelegten Stundenlöhne nicht zu unterschreiten. Mindestlöhne für einfache pflegerische Tätigkeiten können selbstredend nicht Grundlage für die Vergütung von examinierten Pflegefachkräften sein.

Die Diskussion um die Mindestlöhne bestätigt im Übrigen die Forderung der Diakonie in Niedersachsen, dass die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsregelungen durch den Gesetzgeber den Tarifen gleichwertig geachtet werden müssen. Vor diesem Hintergrund stimmt die Diakonie in Niedersachsen der Anwendung des Entsendegesetzes auch auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen zu.

Trotz der massiven nachteiligen Veränderungen im Finanzierungssystem sozialer Arbeit muss aus Sicht diakonischer Arbeitgeber das Vergütungssystem an einer gerechten Lohnstruktur orientiert sein. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen verlangen, dass die Entlohnung über die Existenzsicherung hinaus eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Auch im Niedriglohnbereich sind bei Vollzeitbeschäftigung Existenz sichernde Löhne zu vereinbaren. Die Inflation und die Tendenz der Lohnabsenkung in niedrig qualifizierten Arbeitsbereichen erschwert dieses Ziel. Deshalb werden auch in den Einrichtungen der Diakonie – trotz Mindestlöhnen und gerechten Vergütungen – insbesondere Familienangehörige von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einfache Arbeiten ausüben, unter Umständen auf ergänzende staatliche Transferleistungen angewiesen sein, weil die Vergütungen zwar für Einzelpersonen, nicht aber für Familien Existenz sichernd sind.

Aber auch hinsichtlich der Vergütung von Fachpersonal stehen kirchlich-diakonische Arbeitgeber vor großen Herausforderungen. Unabhängig von der problematischen Situation auf der Einnahmeseite ist darauf zu achten, dass das Lohnniveau so gestaltet wird, dass Nachwuchskräfte sich für soziale Tätigkeitsfelder entscheiden und sich nicht schon bei der Berufswahl von diesem Arbeitsfeld abwenden. Dies führt teilweise zu der Notwendigkeit von Lohnsteigerungen in hoch qualifizierten Arbeitsbereichen, um entsprechendes Personal akquirieren zu können.

2. Aktuelle Leitlinien der Diakonie in Niedersachsen zur Arbeitsrechtsregelung

2.1. Gerechten Lohn über gerechte Verfahren realisieren

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in fairen Verfahren

Gerechtigkeit ist ein Schlüsselbegriff der biblischen Überlieferung. Das Ringen um einen gerechten Lohn für alle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb eine unabweisbare Verpflichtung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Neben einer gerechten Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordert die Dienstgemeinschaft auch eine faire und gleichgewichtige Teilhabe an der Gestaltung der Entlohnungsbedingungen. Dies bedingt ein kollektivrechtlich begründetes Verfahren zur Vereinbarung der Entgeltbedingungen. Nur im Rahmen eines kollektiven Verfahrens kann ein fairer Interessenausgleich zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gefunden werden. Ein individuell ausgehandelter Arbeitsvertrag kann dies nicht leisten; vor allem dann nicht, wenn der Einzelne der Verhandlungsmacht des Arbeitgebers unterlegen ist. Gerade auch die Rücksichtnahme auf schwächere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vergleichbarkeit der Arbeitsverhältnisse spricht für Kollektivverhandlungen.

Soweit Konflikte in den Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gelöst werden können, müssen auch effektive außergerichtliche Streitschlichtungsverfahren genutzt werden.

Flexibilität der Entgelte bei Stärkung der Mitverantwortung der Mitarbeitenden und Schaffung von Transparenz

2.2. Dienstgemeinschaft in gemeinsamer Verantwortung

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden über die Mitarbeitervertretung an Entscheidungen der Träger beteiligt.

Anders als für privat-gewerbliche Unternehmen ist für diakonische Einrichtungen nicht die Gewinnmaximierung leitend. Eine angemessene Eigenkapitalrendite dient vielmehr der nachhaltigen Existenzsicherung des Trägers und damit auch der Sicherung der Arbeitsplätze. Zudem ist der Zweck eines diakonischen Trägers – Verpflichtung zur tätigen Nächstenliebe – vielmehr die Identifikationsbasis mit ihm; denn für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Mitarbeit in der Diakonie eine bewusst gewollte Entscheidung.

Die nachhaltige Existenzsicherung eines Trägers ist mithin ein gemeinsames Bestreben von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Vor diesem Hintergrund sind gegenseitige Schuldzuweisungen wenig hilfreich. Der Verweis auf Managementdefizite einerseits und nicht refinanzierte Personalkosten andererseits darf die zukunftsgerichtete Fortentwicklung des Trägers und des Vergütungssystems nicht blockieren. Auch in der Diakonie müssen betriebliche Bündnisse in gemeinsamer Verantwortung möglich sein, die eine nachhaltige Existenzsicherung eines Trägers durch erhöhte Flexibilität in der Vergütung ebenso wie die Stärkung seines diakonischen Profils ermöglichen. Erhöhte Flexibilität der Vergütung ist aber auch mit Anforderungen an die Dienstgeberseite verbunden: neben der Transparenz muss sie sich der Optimierung der Unternehmensstrukturen und den Anforderungen an ein zeitgemäßes Management stellen. Diese Verpflichtungen muss die Mitarbeiterseite auch einfordern können.

2.3. Wettbewerbsfähige Arbeitsvertragsrichtlinien

Berücksichtigung regionaler und lokaler Besonderheiten

Die diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen orientieren sich bei der Gestaltung ihrer Arbeitsvertragsrichtlinien an geltenden Tarifen in vergleichbaren Arbeitsfeldern. Um im Wettbewerb zu bestehen und die Interessen der hilfeberechtigten Menschen zu berücksichtigen, ist es notwendig, regionale und lokale Besonderheiten beim Vergütungsniveau zu berücksichtigen. Daher sind Vergütungsregelungen so flexibel zu gestalten, dass eine Differenzierung der Vergütungen im Hinblick auf einrichtungsbezogene Anpassungsnotwendigkeiten möglich sind.

2.4. Qualitätswettbewerb statt Lohnkostenwettbewerb

Ausrichtung am Diakonischen Corporate Governance Kodex

Die Diakonie in Niedersachsen setzt sich gegenüber den Kostenträgern dafür ein, dass es zum Wohle der Hilfebedürftigen einen Wettbewerb um die beste Qualität der Leistung gibt. Den Wettbewerb wesentlich über die Lohnkosten zu führen, geht zu Lasten der Mitarbeitenden wie der Hilfeberechtigten. Als wesentliche Kriterien für die Finanzierung sozialer Dienstleistungen müssen Fachlichkeit, Qualität, Innovation, Wirksamkeit und Managementkompetenz herangezogen werden. Die Angebote der Einrichtungen sind an sich verändernde gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen und haben sich konsequent an den Bedürfnissen der Hilfe suchenden Menschen auszurichten. Darüber hinaus müssen auch die Organisationsstrukturen diakonischer Träger den gestellten Ansprüchen entsprechen. Sie müssen Innovationskraft besitzen und eine hohe Qualität gewährleisten. Die Strukturen der Träger müssen sich im Sinne einer guten Unternehmensführung am Diakonischen Corporate Governance Kodex ausrichten.

Gerechte Differenzierung der Arbeitseinkommen und zeitgemäße Formen der Familienförderung

2.5. Besonderheiten der kirchlichen Arbeitsvertragsbedingungen

Christliche Grundsätze und Werte müssen sich grundsätzlich auch in den Arbeitsvertragsrichtlinien widerspiegeln. Aus Sicht der Diakonie in Niedersachsen ist es daher notwendig, die Differenzierung von Arbeitseinkommen gerecht zu gestalten, sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und diese auch innerhalb der Arbeitsvertragsrichtlinien zu unterstützen.

Der Grundsatz einer Differenzierung der Arbeitseinkommen nach Leistung, Qualifikation, Einsatz und Verantwortung ist einerseits gerecht und andererseits notwendig, um am Arbeitsmarkt Personal gewinnen zu können. Diese Unterschiede dürfen ein angemessenes Maß jedoch nicht überschreiten. Dagegen sprechen sowohl sozial-ethische Überlegungen als auch der Gedanke der Dienstgemeinschaft.

Insbesondere spricht sich die Diakonie in Niedersachsen dafür aus, dass die Arbeitsrechtlichen Kommissionen zeitgemäße Formen der Familienförderung entwickeln.

2.6. Transparenz

Die Arbeitsrechtsregelungen müssen transparent sein und verständlich dargestellt werden

Die für Niedersachsen zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen arbeiten entweder auf der Grundlage des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Diakonie oder der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD eigenständig und weisungsunabhängig. Sie sind damit nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts so durchsetzungsfähig wie Tarifvertragsparteien und vermitteln demgemäß den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien die gleiche Richtigkeitsgewähr. Die Beschlüsse der Kommissionen werden den Einrichtungen und Diensten auch zeitnah mitgeteilt. Nicht selten finden die Beschlüsse der Kommissionen keine ausreichende Akzeptanz und Transparenz der getroffenen Regelungen. Um diese zu verbessern, sollen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in den Erläuterungen noch mehr die Grundlagen, Einsatzmöglichkeiten und Intentionen der Beschlüsse darstellen. Dies gilt vor allem für die zahlreichen Öffnungsklauseln in den AVR-K oder den AVR DW EKD sowie für die Härtefallregelungen, z.B. den unterschiedlichen Notfallregelungen. Die letztgenannten Regelungen sollten allein wegen ihrer besonderen Bedeutung, die sie auch für das einzelne Arbeitsverhältnis haben können, eindeutig in den AVR geregelt werden. Notlagenregelungen sollten nicht den Charakter politischer Entscheidungen annehmen.

2.7. Zusatzversorgung

Die Zusatzversorgung ist für Mitarbeitende von großer Bedeutung

Angesichts des absehbar sinkenden Leistungsumfangs der gesetzlichen Rentenversicherung ist die betriebliche Zusatzversorgung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie zur Stärkung ihrer Existenzsicherung im Alter von großer Bedeutung. Die Annahmen über die mit den anvisierten Beiträgen finanzierten Versorgungsansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen regelmäßig überprüft werden. Soweit bei einer Zusatzversorgungskasse Deckungslücken gegeben sind, muss zur Sicherung der Werthaltigkeit der Ansprüche der Mitarbeitenden die Deckungslücke der Vergangenheit geschlossen werden.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien müssen so gestaltet sein, dass keine Motivation zur „Tarifflucht“ besteht

2.8. Rückführung von Arbeitsverhältnissen in den Dritten Weg

Aufgrund der wirtschaftlichen Rahmen- und Refinanzierungsbedingungen der Arbeit wandelt eine Vielzahl von Einrichtungen und Diensten ihre Rechtsform um oder gründet Tochtergesellschaften (GmbHs), um damit schneller und effizienter, aber auch risikoärmer handeln zu können. Dabei nutzen einige Träger diese rechtlichen Möglichkeiten zum Ausstieg aus den einschlägigen Arbeitsvertragsbedingungen. Sie gründen Tochterfirmen und verlagern Aufgaben auf diese, um außertariflich oder auf Basis „säkularer“ Tarife in Niedriglohnbereichen vergüten zu können. Aufgabe der diakonischen Arbeitsvertragsgestaltung ist es daher, Regelungen zu schaffen, die zukünftig eine Ausgründung aus vergütungsrelevanten Gründen nicht notwendig machen. Außerdem müssen den Einrichtungen und Diensten, die aus Kostengründen ausgegliedert haben, überzeugende Rückkehrmöglichkeiten in den kirchlichen Arbeitsrechtsrahmen eröffnet werden. Die tariflich begründete Ausgründung erschwert den Dritten Weg erheblich. Zudem müssen sich die Träger bewusst machen, dass die Anwendung „säkularer“ Vergütungssysteme in der Kirche nicht zugeordneten Einrichtungen auch die Beachtung der weiteren Grundsätze des weltlichen Arbeitsrechts zur Folge hat.

3. Die Zukunft bewältigen in differenzierter Verantwortung

Die derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen können nur bewältigt werden, wenn sich alle beteiligten Ebenen ihrer eigenen Verantwortung und Aufgabenstellung bewusst sind. Insoweit verantworten die Landeskirchen jeweils für ihr Gebiet und über die Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen gemeinsam handelnd, den grundsätzlichen Rechtsrahmen für die Art und Weise der Arbeitsrechtsetzung. Die Diakonie in Niedersachsen trägt über Grundsatzpositionen und Empfehlungen zur diakonie- bzw. fachpolitischen Entwicklung des Arbeitsrechts des Dritten Weges bei. Die konkrete Aushandlung, Erarbeitung und Entwicklung der Allgemeinen Arbeitsvertragsrichtlinien erfolgt im Rahmen der Arbeitsrechtlichen Kommission in gemeinsamer Verantwortung von Dienstgebern und Dienstnehmern für die anvertrauten Menschen und gegebenen Ressourcen. Der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen strukturieren den Meinungsbildungsprozess auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vor.

Nur wenn sich alle Beteiligten ihrer jeweiligen besonderen Verantwortung ebenso bewusst sind wie ihrer Verantwortung zum Gelingen des Ganzen werden die großen Herausforderungen bewältigt werden können.

Diese Leitlinien wurden von der Diakonie in Niedersachsen am 19. Januar 2009 beschlossen.