



ver.di • Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin

Evangelische Kirche in Deutschland EKD  
Kirchenamt  
Referat 126  
Frau Birgit Reichel  
Herrenhäuser Straße 12  
30419 Hannover

**Ressort 9 Fachbereich 03**  
**Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und**  
**Kirchen**  
**- Kirchen, Diakonie und Caritas, Rehabilitation,**  
**Behindertenhilfe -**

**Vereinte**  
**Dienstleistungs-**  
**gewerkschaft**

**Bundesverwaltung**

Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

**Georg Güttner-Mayer**  
Gewerkschaftssekretär

Telefon: 030 69 56 0  
Durchwahl: 030 69 56 18 05  
Telefax: 030 69 56 34 30  
PC-Fax: 01805 83 73 431 1805\*  
Mobil: 0170 574 85 63  
georg.guettner-mayer@verdi.de

www.verdi.de

Datum

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

23. September 2011

2700/9.126-

ggm

## **II. Entwurf des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD - ARGG.Diakonie-EKD)**

**hier: Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di nehmen wir zu dem II. Entwurf des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD - ARGG.Diakonie-EKD) wie folgt Stellung:

Es ist zu bedauern, dass das Kirchenamt der EKD, trotz der massiven Kritik der Arbeitnehmerseite in der Anhörung am 12. April 2011 in Hannover, weiterhin an diesem an diesem Gesetzesvorhaben festhält. Der Versuch der Zementierung des „dritten Weges“ im Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschlands (AVR DW EKD) durch ein Kirchengesetz, ist derart misslungen, dass er genauerer Analyse nicht entkommen darf, um Wiederholungen zukünftig zu vermeiden.

Betrüblich stimmt, dass der Entwurf die aktuellen Entwicklungen und Auseinandersetzungen um den sogenannten „dritten Weg“ der Arbeitsrechtssetzung ignoriert und der Diakonie keine andere Option der Arbeitsrechtssetzung als diesen „dritten Weg“ eröffnet.

... 2

### **Anreiseinformationen:**

DB und S Ostbahnhof  
U 1 Schlesisches Tor,  
Görlitzer Bahnhof,  
Kottbusser Tor  
U 8 Heinrich-Heine-Straße  
Bus 147 Engeldamm  
Bethaniendamm  
Bus 140 Engeldamm  
Bethaniendamm  
Bus 347 Bethaniendamm  
Köpenicker Str.

\*Festnetzpreis 14 ct/min,  
Mobilfunkpreise maximal  
42 ct/min

... 2

Offenbar sollen hier diakonischen Arbeitgebern, die alternative Wege zur Regelung der Arbeitsbeziehungen gehen wollen, Optionen vorbeugend abgeschnitten werden. Daher wird die zukünftige Entwicklung zeigen, ob dieser Gesetzentwurf realitätstauglich ist, wenn in diakonischen Einrichtungen absehbar Verhandlungen über Tarifverträge aufgenommen werden.

Problematisch an dem vorliegenden Entwurf ist der Versuch, das grundgesetzlich garantierte Recht der Koalitionsfreiheit und damit verbunden das Recht Arbeitskämpfe zu führen, per Kirchengesetz ausschließen zu wollen. Der Eingriff in Grundrechte der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen/Gewerkschaften ist für uns nicht hinnehmbar!

Auch die zweckendfremdete und falsche Anwendung von Begrifflichkeiten aus dem Tarif- und Arbeitskampfrecht, den wir im Weiteren nachweisen werden, kann den massiven Versuch des Verfassungsbruchs durch Kirchengesetz nicht kaschieren.

Auch die aktuellen Urteile des Landesarbeitsgerichtes Hamm vom 13.01.2011 (8 Sa 788/10) sowie des Landesarbeitsgerichtes Hamburg vom 23.03.2011 (8 Sa 83/10) sagen klar, dass Streiks in der Diakonie nicht generell verboten sind, da sie zur Tarifautonomie gehören und durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz besonders geschützt sind.

Der Entwurf stellt ein Novum in der Geschichte der EKD dar: Erstmals soll ein Streikverbot in einem Kirchengesetz explizit normiert werden – und zwar solitär für den Bereich der Diakonie. In keinem gliedkirchlichen Kirchengesetz gibt es eine vergleichbare Regelung.

Wollten wir den Umkehrschluss wagen, gesteht die Kirchenleitung den Beschäftigten in der verfassten Kirche das Streikrecht zu, denn diesen ist es ja nicht untersagt. Ob dies im Sinne der Autoren liegt, wagen wir zu bezweifeln.

Die Synode der EKD sollte in der gegenwärtigen Situation nicht zementieren, sondern vermitteln und Handlungsoptionen ausweiten, nicht einengen.

**Daher empfehlen wir der Synode der EKD, diesen Entwurf abzulehnen und endgültig zu verwerfen.**

### **Zu § 1 Absatz 1**

Satz 1

Semantisch gesehen, ist dieser Satz nicht verständlich. Denn wenn der Auftrag Jesu ein „unverfügbarer Auftrag“ ist, ist er nicht existent, denn die Verfügbarkeit wird durch die Vorsilbe „un“- verneint, ergo : Diesen Auftrag gibt es nicht. Was soll dieser Satz ausdrücken?

Satz 3

Grundlage für die Arbeit der Mehrzahl der Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen ist der Erwerb des Lebensunterhaltes durch ihre Arbeit, auch bei einem diakonischen Arbeitgeber, Seelsorge und Verkündigung, tätige Nächstenliebe treten in den Hintergrund, vor dem Hauptgedanken der Sicherung der Existenz.

... 3

... 3

Satz 5

Dienstgemeinschaft besteht nicht, sondern ein Arbeitsverhältnis weltlichen Rechts, das genau diesen weltlichen Rechtsbedingungen unterliegen würde, wenn Kirche und Diakonie ihr Selbstverwaltungsrecht nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung nicht völlig überinterpretieren würden!

### **Zu § 1 Absatz 2**

Satz 1 + 2

Wenn in Diakonischen Einrichtungen Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsame Verantwortung tragen, dann stellt sich doch die Frage nach den entsprechenden Regelungen in den Verfahren betrieblicher, überbetrieblicher und konzernweiter Mitbestimmung? Wo ist der paritätisch zusammengesetzte Aufsichtsrat in diakonischen Konzernen kirchengesetzlich fixiert?

Partnerschaft und Kooperation bleiben Wünsche nach gutem Wetter im Spätherbst, wenn, wie so häufig, Managementversagen die wirtschaftliche Zukunft von Einrichtungen, Einrichtungsverbänden oder Konzernen in Frage stellt.

Satz 3 + 4

Reale Parität herrscht in der Arbeitsrechtlichen Kommission allenfalls bei der Anzahl der Köpfe auf Arbeitnehmer und –geberseite! Materiell und personell verfügt die Arbeitnehmerseite nicht über die Ressourcen eines Verbands diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VdDD) der sich aus Umlagen der diakonischen Mitgliedseinrichtungen, also auch durch Beiträge der Arbeitnehmer, die nicht an diese ausgezahlt werden, finanziert.

Satz 5

Arbeitsrechtssetzung ist nicht geprägt von Sachkonflikten, sondern von Interessengegensätzen auf Arbeitnehmer- und -geberseite. Basierend auf der beschriebenen Disparität beider Konfliktparteien ist ein faires Verfahren nicht möglich. Zwar gibt es in Tarifkonflikten das Verbot von Aussperrung und Streik während eines Schlichtungsverfahrens in einer Tarifaufeinandersetzung, aber nur, wenn sich die Tarifvertragsparteien darauf vorher freiwillig verständigt haben. Hier aber soll dies gesetzlich den Arbeitnehmern oktroyiert werden, was die Disparität bei der Austragung von Interessenkonflikten noch vergrößert. Eine Zwangsschlichtung ist dem Tarifrecht wesensfremd.

### **Zu § 2 Absatz 1**

Die Repräsentanz aller Beschäftigten herzustellen, ist im Tarifrecht den Arbeitnehmervereinigungen, also Gewerkschaften durch ihre demokratisch strukturierte Organisation vorbehalten.

... 4

... 4

Diese Organisation ist unabhängig vom Arbeitgeberwillen und deren Weisungen, nicht aber der einzelne Arbeitnehmer. Dieser kann nur durch den Schutz einer demokratisch legitimierten Organisation weisungsungebunden vom Arbeitgeber agieren und gegebenenfalls Funktionen in Tarif- oder Verhandlungskommission übernehmen.

Die Arbeitgeber- und Einrichtungsübergreifende Verbindlichkeit ist im diakonischen Arbeitsrecht eine Chimäre<sup>1</sup>! Im Tarifvertragsgesetz ist sie jedoch klar geregelt.

### **Zu § 2 Absatz 2**

Die im Absatz 2 beschriebene Zwangsschlichtung taugt nicht zur Befriedung von Interessengegensätzen in Arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Nur eine ergebnisoffene Schlichtung verinnerlicht den Grundgedanken des Interessenausgleiches als Kern arbeitsrechtlicher Konfliktlösung. Denn Arbeitnehmer-, wie -geberseitig muss nach einer ergebnisoffenen Schlichtung Einverständnis mit dem gefundenen Ergebnis auf jeder Seite durch demokratische Willensbildung hergestellt werden.

Eine gesetzlich oktroyierte Zwangsschlichtung, wie hier vorgesehen, entspringt nicht dem freien Willen gleichberechtigter Verhandlungsparteien, sondern setzt die manifestierte Disparität zu Lasten der Arbeitnehmer nahtlos fort, wenn mit ihr der Arbeitskampf ausgeschlossen wird und somit den Arbeitnehmern jegliche Möglichkeit der Gegenwehr gegen Arbeitgebervorstellungen verweigert wird!

### **Zu § 2 Absatz 4**

Erst Recht zur Lachnummer gerät der Anspruch an gemeinsame Verantwortung, Partnerschaft, Kooperation, Dienstgemeinschaft und Parität, wenn der Versammlung von Arbeitgebern in den Beschlussgremien des Diakonischen Werkes (in Ermangelung von Arbeitnehmervertretern in diesen Gremien) aufgegeben wird, dies in einer Ordnung zu regeln! Den Bock zum Gärtner zu machen, ist kaum besser in Gesetzesform zu bringen.

### **Zu § 3**

Die Merkwürdigkeit dieses Paragraphen besteht darin, dass er im Geltungsbereich Beschäftigte der verfassten Kirchen ausdrücklich ausschließt. Dies bedeutet, dass für diese der Ausschluss von Streik und Aussperrung ausdrücklich nicht gilt!

### **Zu § 4 Absatz 1**

Die getroffenen Aussagen zum § 2 Absatz 4 finden hier noch ihre Steigerung, in dem die Arbeitgeberseite ihre Sozialpartner benennen, also aussuchen soll. Flächendeckende Repräsentanz ist nach diesem System derzeit auf Arbeitnehmerseite nicht gegeben.<sup>2</sup>

... 5

---

<sup>1</sup> Vgl. u.a. betriebliche Praxis der von Bodelschwingh'schen Stiftungen bundesweit, ebenso Agaplesion gAG, EJF gAG, CJD e. V., etc.

<sup>2</sup> vgl. Ordnung der ARK DW EKD von 2010

... 5

### **Zu § 4 Absatz 3**

Hier wird festgeschrieben, dass die Arbeitnehmervertreter in ihrer Mehrzahl weder unabhängig noch weisungsfrei in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertreten sind, da sie teilweise ihren betrieblichen Vorgesetzten gegenüber sitzen und so wohl kaum unabhängig, weisungsfrei und ohne Angst vor Repression verhandeln werden.

### **Zu § 4 Absätze 4 + 5**

Diese Absätze sind wohl kaum dahingehend zu interpretieren, dass den Arbeitnehmervertretern der gleiche Etat zur Verfügung gestellt wird, der dem Verband diakonische Dienstgeber Deutschlands zur Verfügung steht. Alles Andere ist aber eine Fortsetzung der schon beschriebenen strukturellen Disparität!

### **Zu § 5 Absätze 1 +2**

Auch hier greift die schon geäußerte Kritik an der Verlagerung der Formulierung der Ausführungsbestimmungen auf die Arbeitgeberseite in den Ausführungen zu § 2 Absatz 4.

In den Bestimmungen des Kündigungsschutzes wird es komplett grotesk dadurch, dass dieser nur für Beschäftigte im kirchlich-diakonischen Dienst greifen kann, nicht aber für das Viertel der Arbeitnehmervertreter, die diese Bedingung nicht erfüllen müssen. Eine Begründung für diese Ungleichbehandlung bleiben die Verfasser dieses Entwurfes komplett schuldig.

### **Zu § 7**

Die Beschränkung des Rechtsweges auf die Kirchengengerichtsbarkeit mit Ausschluss der Ergebnisse der Zwangsschlichtung ist in der Logik der Autoren folgerichtig. Die Ergebnisse von Zwangsschlichtungen sollen zukünftig weder von staatlichen noch kirchlichen Gerichten einer Billigkeitskontrolle unterworfen werden. Welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer und deren Vertretungen dagegen vorzugehen, wenn diakonische Beschlussgremien sich über Ergebnisse von Zwangsschlichtungen hinwegsetzen?

### **Zu § 8**

Auch hier fällt den Autoren Neues ein. Entweder liegt das Selbstverwaltungsrecht nach Art. 140 GG i.V.m. Art 137 WRV bei den Landeskirchen und dann entscheiden diese autonom über den Zeitpunkt von Beschlussfassung und Inkrafttreten, oder aber es liegt bei der EKD, dann bedürfte es aber nicht des Absatzes 2!

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Georg Güttner-Mayer