



AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • Paulsenstr. 55-56 • 12163 Berlin

An die  
Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter  
im DWBO

Berlin, den 19. März 2009

### **AGMV-Newsletter 6/2009**

#### **Dienstgeberverband stellt Beschluss der Schiedsstelle des DWBO in Frage**

In seinem Rundschreiben vom 17. Februar 2009 hat der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) Stellung zu dem Beschluss der 2. Kammer der Schiedsstelle des DWBO vom 18. April 2008 bezüglich der Anwendung einer Arbeitsordnung in einer bekannten Potsdamer Mitgliedseinrichtung des DWBO (Aktenzeichen II-28/08) bezogen. Eine Beschwerde der Dienststellenleitung gegen diesen Beschluss war am 9. Februar dieses Jahres vom Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche Deutschland wegen mangelnder Statthaftigkeit aufgrund einer formalrechtlichen Regelung im Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in der Fassung des DWBO (MVG.EKD-DWBO) zurückgewiesen worden. Erwartungsgemäß ging es dem VdDD in seiner Stellungnahme vor allem auch um die Frage, ob Mitarbeitervertretungen mitbestimmen dürfen, welches Arbeitsrecht bzw. welche Vergütungsordnung in der jeweiligen Einrichtung angewendet werden darf. Die Schiedsstelle hatte diese Frage in der obigen Entscheidung insoweit bejaht, dass die Mitarbeitervertretung bei der Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Eingruppierung von Mitarbeitenden in die jeweilige Vergütungsordnung auch zu prüfen hat, ob diese Vergütungsordnung im Sinne von § 41 MVG gegen eine Rechtsvorschrift verstößt. Sie hatte weiter festgestellt, dass die in Streit stehende Arbeitsordnung trotz Ausnahmegenehmigung durch den Diakonischen Rat gegen höherrangige gesetzliche Normen des kirchlichen Arbeitsrechts verstößt.

Interessanterweise wertete der VdDD die Ausübung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung nach dem MVG als eine Begrenzung der Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bezüglich der Anwendung von Arbeitsrecht. Immerhin ist doch das Mitarbeitervertretungsgesetz selbst in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts geschaffen worden.

Weiterhin beschäftigte sich der VdDD mit der Frage, ob die Bestimmung in der Satzung des DWBO, wonach der Diakonische Rat hinsichtlich der Anwendung von kirchlichem Arbeitsrecht Ausnahmegenehmigungen erteilen kann (§ 7 Abs. 4 Nr. 6), eine kirchenrechtliche Grundlage hat. Das war jedoch von der Schiedsstelle des DWBO in seiner Begründung gar nicht bestritten worden.

Richtig ist, dass gemäß Art. 95 Abs. 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) das DWBO seine Angelegenheiten selbständig **unter Beachtung der kirchlichen Ordnung** regelt. Die Satzungsregelung einer Ausnahmegenehmigung hinsichtlich der Verpflichtung der Mitglieder zur Anwendung eines bestimmten kirchlichen Arbeitsrechts verstößt noch nicht gegen die kirchliche Ordnung. Doch Teil dieser kirchlichen Ordnung ist auch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der EKBO vom 23. April 2005, das durch ordnungsgemäßen Beschluss der Mitgliederversammlung des DWBO auf ihrer Sitzung am 8. Juni 2005 für den Bereich des DWBO übernommen worden ist.

Gemäß dem Grundsatz in § 1 ARRG-EKBO ist der kirchliche Dienst durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und dieser Auftrag erfordere **in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Leitungsorganen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.**

Auch das MVG setzt in seiner Präambel diese vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Leitung und Mitarbeitervertretung als obersten Maßstab und überlässt durch die Regelung von § 36 Abs. 2 MVG die Vereinbarung u.a. von Arbeitsentgelten einer Arbeitsrechtlichen Kommission im Sinne des ARRG-EKBO.

Das ARRG sowie die auf ihm beruhende Arbeitsrechtsregelungsordnung für das DWBO (ARRO-DWBO) mit den Verfahrensvorschriften für die Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO wurden eigens geschaffen, um diese vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zu gewährleisten. Auch eine Ausnahmegenehmigung des Diakonischen Werkes aufgrund einer zulässigen Satzungsbestimmung konnte nur nach dem Maßstab der höherrangigen Bestimmungen des ARRG bzw. des MVG erfolgen. Genau das hat auch die Schiedsstelle des DWBO festgestellt.

Anders als der VdDD behauptet, sind dem Ermessen des Diakonischen Rates bei der Ausübung seines Rechts, Ausnahmegenehmigungen zu erteilen, also sehr wohl Grenzen gesetzt. Konkret heißt es in dem o.g. Rundschreiben des VdDD, dass für das zuständige Leitungsorgan des DWBO [also den Diakonischen Rat] ein weiter Ermessensspielraum in der Frage bestehe, wann die Voraussetzungen für Ausnahmegenehmigungen vorlägen. Dabei hat der VdDD jedoch vergessen zu erwähnen, dass in dem fraglichen § 7 Abs. 4 Nr. 6 der Satzung des DWBO gar keine Voraussetzungen oder Bedingungen für die Erteilung der Ausnahmegenehmigung zur Anwendung des jeweiligen Arbeitsrechts definiert sind. Trotzdem darf die Entscheidung des Diakonischen Rates nach dem oben Gesagten nicht willkürlich erfolgen. Sie muss sich am Maßstab der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit und den Grenzen der kirchlichen Rechtsordnung selbst orientieren. Das war im Fall der Potsdamer Einrichtung jedoch gerade nicht geschehen. Der Diakonische Rat hat vielmehr sein Ermessen in unzulässiger Weise überschritten. Denn der VdDD geht in seinem Rundschreiben leider auch nicht darauf ein, dass die in Streit stehende Arbeitsordnung nicht nur außerhalb der Bestimmungen des ARRG und des MVG geschaffen worden war, sondern auch unter Verletzung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Arbeitgeber hatte sie nämlich einseitig aufgestellt. Auf den Inhalt der Arbeitsordnung oder ihre Gründe kam es bei der Entscheidung des Diakonischen Rates nicht an.