



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

An die  
Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter  
im DWBO

Berlin, 15. Dezember 2011

AGMV-Newsletter 20/2011

**- OFFENER Brief -**

Liebe Mitarbeitervertreterinnen,  
liebe Mitarbeitervertreter,

beigefügt erhalten Sie einen offenen Brief vom AGMV-Vorstand des DWBO

- Durchsetzung paritätisch gesetzten Arbeitsrecht und Beendigung der strukturellen  
Möglichkeit der Arbeitsrechtssetzung im „Ersten Weg“ im DWBO –

zu Ihrer Information.

Mit freundlichen Grüßen

Jeanette Klebsch  
Im Auftrag des AGMV-Vorstandes



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

An:  
EKBO / Bischof Dr. Dröge  
DR DWBO Vorsitzenden Konsistorialpräsident Seelemann  
Vorstand DWBO

CC: EKD – Synodalpräses Katrin Göring-Eckardt  
Vorsitzenden des Rates der EKD Nikolaus Schneider  
Arbeitsrechtliche Kommission des DWBO  
dgv  
VddD  
ver.di

OFFENER BRIEF

Berlin, 15. Dezember 2011

**Durchsetzung paritätisch gesetzten Arbeitsrechts und Beendigung der strukturellen Möglichkeit der Arbeitsrechtssetzung im „Ersten Weg“ im DWBO**

Sehr geehrte Damen,  
sehr geehrte Herren,

der Rat der EKD ist verpflichtet, den nachfolgenden Beschluss der Synode der EKD umzusetzen:

*„Nr. 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.“* (vgl. „Zehn Forderungen zur Solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrecht“ vom 9. November 2011)

Diese Passage der Kundgebung geht nicht weit genug und läuft daher im DWBO teilweise leer. Es geht, nach unserer Erfahrung, eben gerade nicht „nur“ um privatrechtliche Konstruktionen, sondern um die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite gegenüber der Arbeitgeberseite, die dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft und dem des daraus resultierend paritätisch zu setzenden Arbeitsrechts zuwider läuft. Hier ist nicht die materielle Ausstattung der Arbeitnehmerseite gemeint, es geht um „Schwarze Schafe“.

**Es geht auch um eine Konstruktion, die per Satzungsrecht, hier § 7 Abs. 4 Nr. 6 der Satzung des DWBO festlegt:**

*„(...) das Arbeitsrecht eines gliedkirchlichen Diakonischen Werkes oder des DW EKD oder einer der beteiligten Kirchen zu übernehmen. Der Diakonische Rat kann von dieser Verpflichtung Ausnahmen zulassen und außerdem Arbeitsvertragsrichtlinien bzw. Tarifverträge dem Arbeitsrecht der Diakonie zuordnen. Die eigenständigen Rechte der genossenschaftlichen Diakonie bleiben unberührt.“*

## In Verbindung mit folgender Regelung aus der ARRO DWBO

### § 4 Abs. 2

*„Beabsichtigt der Diakonische Rat, einen Beschluss zu § 7 Abs. 4 Nr. 6 Satz 2 der Satzung zu fassen, hat die AK DWBO bis zur nächsten regelmäßigen Sitzung des Diakonischen Rates dazu Stellung zu nehmen. Nimmt die AK DWBO nicht fristgerecht Stellung, entscheidet der Diakonische Rat ohne weitere Anhörung der beiden Seiten der AK DWBO.“*

Das beweist, dass der Diakonische Rat einseitig gesetztes Arbeitsrecht zulässt. Er ist rechtlich zweifelsfrei ein Arbeitgebergremium, da er strukturell nur von Einrichtungsleitungen besetzt wird und die Mitarbeitendenseite keinerlei Stimmrecht hat (AGMV hat Gaststatus),

Anmerkung: Da die Ratsentscheidungen auch entgegen dem Votum der AK DWBO bzw. ohne deren Zustimmung getroffen werden können, ist kein Einfluss der Arbeitnehmerseite gegeben.

### Wir fordern Sie auf, dafür Sorge zu tragen, dass:

1. von diesem einseitigen Arbeitsrechtssetzungsrecht ab sofort keinerlei Gebrauch mehr gemacht wird.
2. nach diesem Arbeitsrecht auf dem Ersten Weg getroffene Ausnahmeentscheidungen zum nächsten rechtlich möglichen Zeitpunkt widerrufen werden.
3. zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Rechtsgrundlagen dergestalt geändert werden, dass eine Parität in der Arbeitsrechtssetzung gewährleistet wird.
4. hierbei insbesondere auch das Schlichtungsverfahren in der zweiten Stufe so reformiert wird, dass das Schlichtungsergebnis Ausdruck des freien Willens der Seiten ist und diese nicht, wie bisher, ggfs. Entscheidungen hinnehmen müssen, die sie inhaltlich nicht tragen können.
5. der Diakonische Rat keinen rechtsverbindlichen Beschluss der Schlichtung in der zweiten Stufe außer Kraft setzt, wie derzeit mit dem Schlichtungsergebnis zu Diakoniestationen aus 2010 praktiziert.
6. diese und weitere im Sinne einer paritätischen Arbeitsrechtssetzung erforderliche Veränderungen in kirchengesetzlichen Grundlagen, Verordnungen und Geschäftsordnungen in einer paritätisch zu besetzenden Arbeitsgruppe entwickelt werden unter der Selbstbindung der kirchlich-diakonischen Beschlussorgane, keine diesbezüglichen Beschlüsse gegen das Votum der Arbeitnehmervertretenden in der Arbeitsgruppe zu fassen.
7. Regelungen, in denen Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen über den im MVG.DWBO hinaus zulässigen Rahmen grundsätzlich abweichende Einrichtungsregelungen zu Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub etc. mittragen, die auch auf Einrichtungsebene gepflegt und entwickelt werden sollen, grundsätzlich nicht als im Dritten Weg entstandenes Arbeitsrecht anzuerkennen sind, da es sich hier nicht um echte Haustarife mit einem Gleichgewicht der Kräfte zwischen Leitung und Gewerkschaft handelt, sondern die verhandelnden Mitarbeitervertretenden, unabhängig von ihrem individuell guten Willen, strukturell von der Leitung abhängig und damit auch durch sie erpressbar sind (nicht im juristischen Sinne des Begriffs gemeint). Vergleichen Sie hierzu auch die Anmerkung des KGH. Am Schluss des Urteils zur Anwendung der AVR-J in einer Einrichtung DW H, in der dieser selbst eine Arbeitsrechtliche Kommission in einem Einrichtungsverbund ausgesprochen kritisch würdigt. Vor diesem Hintergrund muss Gegenstand der unter Nr. 6 einzurichtenden Arbeitsgruppe auch die Abschaffung der Rechtsgrundlage für Arbeitsrechtliche

Kommissionen in Unternehmensverbänden sein. Die Johanniter-AK als derzeit konkret betroffene ist zeitnah aufzulösen und die Einrichtungen sind in den Geltungsbereich wahlweise der AVR.DWBO oder, wenn einheitliches Arbeitsrecht Regionen übergreifend gewünscht, der AVR.DW EKD zu überführen. Gleiches gilt für Bestrebungen des CJD, wobei die regionalen CJD-Einrichtungen sehr zeitnah in den AVR-Bereich zu überführen sind, da sie derzeit Arbeitsrecht auf dem reinen ersten Weg anwenden.

8. von Seiten der Arbeitgeber und der diese vertretenden Gremien ebenso wie der Gremien des DWBO alles dafür getan wird, die Mitgliedseinrichtungen, die von der Satzungsverpflichtung zur Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts abweichen so schnell wie möglich auf diesen Weg zurück zu führen und die AGMV in diesem Bestreben nachdrücklich zu unterstützen.
9. Mitgliedern, die wegen Abweichungen aus unter Nr. 5 genannten Gründen ausgeschlossen werden oder austreten mit Rechtswirksamwerden dieses Aktes mit sofortiger Wirkung der Auftritt als kirchlich-diakonischen Unternehmen und alle Logos etc., die darauf hindeuten könnten verboten werden.
10. das speziell die in der von uns bereits veröffentlichten Liste von AVR-Abweichlern im DWBO genannten Einrichtungen zeitnah auf den Weg des kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts zurückgeführt werden. Hierbei bitten wir um Verständnis, dass die in der Veröffentlichung genannten Einrichtungen in Umfang und Qualität der Abweichungen aus rechtlichen Gründen unsererseits öffentlich nicht näher spezifiziert werden können, sofern nicht von den Geschäftsführungen ausdrücklich ein diesbezügliches Einverständnis erklärt wird.

Wir werden die unter Nr. 10 genannte Liste weiter pflegen, so dass hier künftig auch einerseits die Rückkehr von Einrichtungen in den Ordnungsrahmen kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts abgebildet werden kann, andererseits aber auch weitere Abweichler benannt werden können. So erfuhren wir von fünf Einrichtungen des Christlichen Jugenddorfwerkes (CJD) im DWBO, die völlig auf dem ersten Weg Arbeitsrecht setzen.

Sollten Sie die vorstehend aufgelisteten Punkte nicht zeitnah umsetzen können, fordern wir Sie hiermit auf, dafür Sorge zu tragen, dass die kirchengesetzliche Grundlage für eine mögliche Arbeitsrechtssetzung auch auf dem Wege eines Tarifvertrages im DWBO geschaffen wird, mit dem gerade die das DWBO tragende Kirche EKBO gute Erfahrungen gemacht hat.

Mit freundlichen Grüßen für den AGMV-Vorstand verbleibt

  
Detlev Seeger