

Landeskirchenamt der EKM
Referat Arbeitsrecht
Referatsleiter
KRR Christian Vollbrecht
Michaelisstrasse 39
99084 Erfurt

**Gesamtausschuss der
Mitarbeitervertretungen
in der Diakonie Mitteldeutschland**

per Mail vorab

Stendal, den 31.07.2019

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM

Stellungnahme des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland zu den Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM vom 31.07.2019

Sehr geehrter Herr KRR Vollbrecht,

Ihr Schreiben vom 29.05.2019 haben wir erhalten.

Für die Möglichkeit, dass der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland eine Stellungnahme zu den beabsichtigten Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM abgeben kann, möchten wir uns an dieser Stelle bedanken.

Im Anhang erhalten Sie fristgerecht zum 31.07.2019 die Stellungnahme des GAMAV.

Mit freundlichen Grüßen
für den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
in der Diakonie Mitteldeutschland,



Edda Busse

Vorsitzender des GAMAV

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM

Stellungnahme des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland zu den Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes DW.EKM

Sehr geehrter Herr KRR Vollbrecht,

Ihr Schreiben vom 29.05.2019 haben wir erhalten.

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Mitteldeutschland dankt zunächst für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den beabsichtigten Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG DW.EKM).

Zu den beabsichtigten Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Bedauerlicherweise findet in den Änderungen die Möglichkeit, Arbeitsrecht auch in der Diakonie im Rahmen eines Tarifvertrages zu setzen, keine Berücksichtigung. Dies ist umso bemerkenswerter, als es der immer wieder geäußerte Wunsch der Mehrzahl der Mitarbeitervertretungen und auch der Mitarbeitenden ist, das diakonische Arbeitsrecht auf dem sog. zweiten Weg, also durch Tarifverträge, zu gestalten.

Während in Niedersachsen bereits seit Jahren die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie Beschäftigten auf dem Tarifvertragsweg gestaltet werden, wurde inzwischen in Hessen zumindest ein vermittelndes Modell geschaffen, in dem sowohl die Arbeitsrechtsetzung auf dem sog. dritten Weg, als auch auf dem Tarifvertragsweg, also dem zweiten Weg, möglich gemacht wird.

Diese Möglichkeit sieht das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz der EKD (ARGG.EKD) ausdrücklich als möglichen Weg der Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor.

2. Die Vorschläge, hier die bisherigen Regelungen des Dritten Weges zu modifizieren, sind ungeeignet.

Dem System des Dritten Weges fehlt die notwendige Akzeptanz der Dienstnehmerseite. Ein auf Konsens basierendes Modell wie das Modell des dritten Weges kann nur dann funktionieren, wenn auch die Regeln für das Konsensmodell im Konsens der Beteiligten - also einvernehmlich - geregelt werden.

Dies ist hier erkennbar nicht der Fall. In den letzten Jahren wurde die Mitwirkung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über einen langen Zeitraum durch die gewählten Dienstnehmersvertreter verweigert.

Die Verweigerung fußt darauf, dass es keinen Konsens über das Modell des dritten Weges als Modell der Arbeitsrechtssetzung in Mitteldeutschland gibt.

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hat mehrfach die Mitarbeitervertretungen befragt, welches Modell der Arbeitsrechtssetzung gewünscht ist. Regelmäßig haben weit mehr als drei Viertel der Antwortenden erklärt, das Modell des Dritten Weges abzulehnen und eine Tarifvertragslösung gefordert.

Dass das Modell des Tarifvertrages in der Diakonie funktioniert, zeigt spätestens der vor Jahren abgeschlossene Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen (TVDN).

Die weitere kompromisslose Verweigerung der Landeskirche und auch der Synode der EKM diesem Wunsch nach Tarifverträgen zumindest neben dem Dritten Weg Raum zu geben zeigt eindrücklich, dass hier nicht nur den Wünschen der eigenen Beschäftigten nicht entsprochen wird.

Es zeigt auch, dass dem Wunsch einer großen Zahl von Mitgliedern der Kirche nicht gefolgt wird, denn die allermeisten Mitarbeitervertreter in der Diakonie der EKM sind zumindest bislang auch Mitglieder der Landeskirche.

3. Die eingebrachten Änderungsvorschläge dienen nur funktional dazu, den Dritten Weg zu stärken. Sie sichern eine scheinbare Funktionsfähigkeit der ARK und damit des 3. Weges, ohne tatsächlich über die reine Funktion hinaus ein Modell zu bilden, welches auch die Zustimmung der Mitarbeitenden und derer Vertreter findet.

Tatsächlich fördert das Modell die Kritik der Öffentlichkeit an Kirche und Diakonie als Arbeitgeber und schadet damit auch der Akzeptanz kirchlicher und diakonischer Angebote.

4. Eine vertiefte Auseinandersetzung dahingehend, ob das Modell kirchenrechtliche Legalität besitzt, ist entbehrlich. Die kirchenrechtliche Legalität wird durch die Kirche aufgrund ihrer Sonderrechtsposition aus Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 137, 138 der Weimarer Reichsverfassung selbst bestimmt und hergestellt.

Die Legalität geht aber nicht mit Legitimität einher.

Das gewählte Modell mag zurzeit kirchenrechtlich legal sein, legitim im Sinne der Beschäftigten und auch im Sinne der immer wieder beschworenen Dienstgemeinschaft ist es nicht.

Es sichert vielmehr die starke Position der Dienstgeber, weil diese über ihren Einfluss die gewünschte vordergründige kirchliche Legalität herstellen, anpassen und verändern können.

Das ARRG dient damit allein dem Machterhalt der Dienstgeberseite und deren Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen einseitig gegen ihre Beschäftigten durchsetzen zu können.

Das behauptete Modell einer Dienstgemeinschaft bei Gleichberechtigung und gleichen Durchsetzungsmöglichkeiten ihrer Positionen der Dienstnehmerseite und Dienstgeberseite entlarvt sich als Modell einseitiger Machtausübung.

Es beweist, dass die vom Bundesarbeitsgericht geäußerte Sorge, Dienstnehmervvertreter könnten Im Dritten Weg zum kollektiven Betteln gezwungen sein, zutreffend ist und künftig noch zutreffender sein wird.

5. Diesem Ziel der Sicherung der überlegenen Position der Dienstgeber dienen auch die vorgeschlagenen Fristenlösungen.

Die ARK soll ihre abschließende Entscheidung innerhalb von 6 Wochen treffen, wenn nicht gemeinsam eine längere Bearbeitungszeit beschlossen wird.

Die Anrufung der Zwangsschlichtung soll ausschließlich zu Protokoll während einer ARK Sitzung, also ohne Beratung durch beispielsweise Rechtsanwälte, ja ohne jedes lange Nachdenken und Abwägen, zulässig sein.

Die aktuelle Arbeitswelt ist hochkomplex.

Dies spricht gegen kurze Fristen, die nur ein Ziel haben: Druck auf die Entscheider, insbesondere der Dienstnehmerseite, auszuüben.

Druckausübung widerspricht aber dem durch die Kirche beschworenen Dienstgemeinschaftsmodell.

6. Das vorgeschlagene ARRG, insbesondere im Hinblick auf die Beschlussfassung, soll die Blockade - vorrangig der Arbeitnehmerseite in der ARK - als Druckmittel endgültig ausschließen.

Offenbar soll auch hier nur der Anschein eines funktionierenden Modells durch die gesetzlichen Modifizierungen geschaffen werden, indem die Blockademöglichkeiten der Arbeitnehmerseite weiter beschränkt werden.

7. Der Änderungsvorschlag sieht vor, dass im Ergebnis vier Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission über Beschlussvorlagen entscheiden können.

Selbst wenn ein Modell geschaffen werden sollte, das nur die Zustimmung einer Seite benötigt - was bereits höchst bedenklich wäre – so würde dies immer noch bedeuten, dass fünf Stimmen notwendig sind. Das hier gewählte Modell mit einer möglichen Beschlussfassung bei einer „Mehrheit“ von nur vier Stimmen soll offensichtlich dazu dienen, in jedem Falle eine positive Beschlussfassung - mutmaßlich der Arbeitgeberseite - zu sichern.

Dies offenbar selbst für den Fall, dass einer der durch die Arbeitgeberseite entsandten Vertreter den Widerspruch zwischen kirchenrechtlicher Legalität und echter Legitimität erkennt und möglicherweise seine Stimme für einen Beschluss, den lediglich die Arbeitgeberseite treffen will, verweigert.

8. Behauptet wird eine Parität im Rahmen des Schlichtungsverfahrens. Diese Parität ist allerdings nur vordergründig gegeben. Der Zwangsschlichter, dessen Stimme im Ergebnis in der Schlichtung entscheidet, kann vollständig gegen den Willen der Arbeitnehmerseite und ohne deren Mitwirkung benannt werden.

9. Die Synode hat in der Vergangenheit gezeigt, dass sie den Positionen der Dienstgeberseite und des Diakonischen Werkes als deren Vertreter willfährig zu folgen bereit ist.

Daher befürchtet die Arbeitnehmerseite, dass die Synode ihr bisheriges Handeln fortsetzen wird. Sollte sie einem Arbeitsrechtsregelungsgesetz zustimmen, dass keinerlei Akzeptanz bei den Beschäftigten und ihren Vertretern hat, geschieht dies gegen den Willen der Beschäftigten. Die Beschäftigten verlangen -bislang ungehört- nach der Möglichkeit eines Tarifvertrages auch im Bereich der Diakonie Mitteldeutschland.

Mit freundlichen Grüßen

für den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

in der Diakonie Mitteldeutschland,


Edda Busse
Vorsitzende des GAMAV