

Änderung der kirchlichen Arbeitsrechtsverfassung für Mitglieder des Diakonischen Werks Hannovers

- I. Die Mitgliederversammlung des Diakonischen Werks Hannovers e.V. hat am 25.06.2013 eine Änderung der Satzung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die Mitglieder beschlossen:

Der § 8 Absatz 1 lit. e Nr. 5 lautet nun:

§ 8

Rechte und Pflichten der Mitglieder

1) Die Mitglieder sind verpflichtet

....

- e) *die unmittelbar geltenden oder die vom Präsidium oder der Mitgliederversammlung für das Diakonische Werk übernommenen Rechtsvorschriften, insbesondere*

....

5. *aufgrund des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie (ARRGD) die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K), als verfasst-kirchliche Einrichtung aufgrund des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes (MG) die Dienstvertragsordnung (DienstVO) oder als überregional tätiger Rechtsträger (s.u. § 19 Abs. 3) entsprechend des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARRG-Diakonie-EKD) die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AVR DW EKD) anzuwenden.*

Die bislang in der Satzung enthaltene Möglichkeit, von der Verpflichtung zur Anwendung eines kirchlichen Arbeitsrechts eine Ausnahme durch Genehmigung des Präsidiums erhalten, ist künftig nicht mehr gegeben.

Für den Übergang regeln § 19 Absätze 3 und 4:

§19

Inkrafttreten, Rechtsnachfolge, Begriffe, Übergangsregelung

....

- (3) *Überregional tätige Rechtsträger i.S.v. § 8 Abs. 2 lit. e Nr. 5 sind juristische Personen (Mitglieder), die eine enge Verbindung mit Einrichtungen der Diakonie mit Mitarbeitenden aufweisen, die ihren Sitz außerhalb des räumlichen Bereichs der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben indem*
- das Mitglied selbst solche unselbständige Einrichtungen führt,*
 - das Mitglied die Mehrheit an der Kirche zugeordneten juristischen Personen (Kapitalgesellschaften) mit solchen Einrichtungen hält oder*
 - am Mitglied selbst Anteile im Sinne von § 6 Abs. 3 lit. d gehalten werden und der Mehrheitsgesellschafter solche Einrichtungen betreibt.*
- (4) *Mitglieder, die bis zum 25.06.2013 die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AVR DW EKD) angewandt haben, sind verpflichtet, auf dem Gebiet der Landeskirche Hannovers auch weiterhin die AVR DW EKD anzuwenden. Mitglieder, die bis zum 25.06.2013 neben der AVR DW EKD für einen Teil ihrer Mitarbeitenden die AVR-K angewandt haben, sind verpflichtet, bei*

allen Neueinstellungen die AVR-K zugrunde zu legen, wenn sie kein überregionaler Träger sind. Als überregionaler Träger müssen diese Träger sich bis zum 31.08.2013 festlegen, welches Tarifwerk angewendet wird. Diese Festlegung ist dem Diakonischen Werk bis zum 31.08.2013 anzuzeigen; diese Festlegung ist verbindlich.

II. Zur Begründung schrieb das Diakonische Werk Hannovers an seine Mitglieder:

„Am 20. November 2012 hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob und inwieweit Streiks in diakonischen Einrichtungen möglich sind. Im Grunde bestätigt das Bundesarbeitsgericht die Rechtsposition der Kirchen. Der Kirche ist eine eigenständige Arbeitsrechtsregelung ermöglicht. Das Bundesarbeitsgericht verlangt allerdings die Sicherstellung der Verbindlichkeit der Verhandlungsergebnisse für die Dienstgeberseite (Mindestarbeitsbedingungen). Konkret führt das BAG in Bezug auf die Satzung des Diakonischen Werks Hannovers weiter aus:

"Nach § 8 Abs. 2 Buchst. e) der Satzung des Diakonischen Werks der Evangelischlutherischen Landeskirche Hannovers e. V. sind dessen Mitglieder lediglich verpflichtet, die unmittelbar geltenden oder die vom Präsidium oder der Mitgliederversammlung für das Diakonische Werk übernommenen Rechtsvorschriften, insbesondere die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für Einrichtungen, die sich dem ARRGD-Niedersachsen angeschlossen haben, oder ein anderes kirchliches Arbeitsvertragsrecht in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden. Hierdurch wird der Dienstgeberseite ein Wahlrecht eingeräumt, weil die von den zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Absatz 2 ARRGD beschlossenen Arbeitsvertragsrichtlinien, die nach § 3 Satz 1 ARRGD an sich verbindlich sind, nicht zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission Beschäftigten zur Anwendung kommen. Hinzu kommt, dass nach § 8 Abs. 2 Buchst. e) der Satzung des Diakonischen Werks der Evangelischlutherischen Landeskirche Hannovers e. V. dessen Präsidium auf Antrag ein Mitglied von der dort geregelten Verpflichtung befreien kann, wenn ein zwingender Grund vorliegt. Auch dies ist mit der geforderten Verbindlichkeit nicht zu vereinbaren, da nicht die Arbeitsrechtliche Kommission oder die zuständige Schiedskommission darüber befundet, sondern die Dienstgeberseite. "

Diese Ausführungen des Gerichts sind der Anlass zur Satzungsänderung. Nach gegenwärtigem Stand sind alle Einrichtungen der Diakonie der Landeskirche Hannovers allein wegen dieser Satzungsregelung (Wahlrecht, Dispens) bestreikbar. Die vorliegende Satzungsänderung dient dem Ausschluss des Wahlrechts und will sicherstellen, dass die Träger, die vollumfänglich das einschlägige kirchliche Arbeitsrecht anwenden, nicht bestreikt werden können. Wer das einschlägige kirchliche Arbeitsrecht nicht anwendet, dem kann auch diese Satzungsänderung nicht diesen Schutzbereich eröffnen. Diese Regelung gilt nur für den Übergang. Die neue Regelung im Diakonischen Werk in Niedersachsen eV sieht vor, dass das einschlägige Arbeitsrecht durch Kirchenrecht festgelegt wird. Diese Regelung muss noch entwickelt werden.“

III. Durch diese Satzungsbestimmungen besteht nun folgende Rechtslage:

- a. Mitglieder des Diakonischen Werks Hannovers, für die keine Ausnahmeregelung gilt, sind verpflichtet, für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse schriftliche Arbeitsverträge abzuschließen, in denen die aufgrund der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Schlichtungskommission zustande gekommenen Regelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) in der jeweils geltenden Fassung vollständig und unverändert vereinbart sind (§ 3 Abs. 1 Satz 2 ARRG-D). Bei allen Neueinstellungen und Vertragsänderungen mit

dem Mitarbeitenden sind demnach die AVR-K zu vereinbaren. Da Änderungskündigungen für die Altverträge von bereits Beschäftigten ohne AVR-K-Vertrag unzulässig wären, sind die Einrichtungen hier lediglich verpflichtet, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei Abschluss eines AVR-K-Vertrags anzubieten. Den Beschäftigten steht es jedoch frei, auf ihren bisherigen Arbeitsvertrag zu beharren und bei den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen zu bleiben.

- b. Eine Ausnahme gilt für Mitglieder, für die als Einrichtungen der verfassten Kirche unmittelbar das Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes (MG) der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen gilt und die deshalb mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die aufgrund des MG beschlossene Dienstvertragsordnung (DVO) anzuwenden haben.
- c. Eine Ausnahme gilt ebenfalls für sogenannte „überregional tätige Rechtsträger“. Das sind gemäß § 19 Abs. 3 der Satzung juristische Personen (Mitglieder), die eine enge Verbindung mit Einrichtungen der Diakonie mit Mitarbeitenden aufweisen, die ihren Sitz außerhalb des räumlichen Bereichs der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und deren maßgeblichen Leitung in allen ihr zuzurechnenden verbundenen Einrichtungen einheitlich die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AVR DW EKD) anwenden möchte. Hierbei kann die betroffene Mitgliedseinrichtung unselbstständiger Teil eines auswärtigen diakonischen Unternehmens sein. Die Verbindung kann aber auch gesellschaftsrechtlicher Natur sein, indem die Mitgliedseinrichtung je nach Eigentumslage an der Mehrheit der Gesellschaftsanteile selbst beherrschendes Unternehmen ist oder von anderen diakonischen Trägern beherrscht wird. Diese Mitglieder sind nun im gleichen Umfang wie die AVR-K-Anwender verpflichtet, mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Regelungen der AVR DW EKD in der jeweils geltenden Fassung vollständig und unverändert zu vereinbaren oder ihnen solche Vereinbarungen anzubieten.
- d. Schließlich regelt § 19 Absatz 4 der Satzung weitere Ausnahmen. Zum einen müssen Mitglieder, die bis zum 25.06.2013 die AVR DW EKD angewandt haben, das auch weiter so halten.
- e. Zum anderen dürfen Mitglieder, die nicht überregional tätige Rechtsträger sind und die in der Zeit vor dem 25.06.2013 in der Einrichtung mit einem Teil ihrer Beschäftigten die AVR DW EKD und mit einem anderen Teil die AVR-K vereinbart haben, bei Neueinstellungen nur noch die AVR-K vereinbaren.

IV. Damit ist für alle Mitglieder konkret geregelt, welches kirchliche Arbeitsrecht sie anzuwenden haben. Ein Wahlrecht besteht nicht mehr.

Zumindest die Satzung des Diakonischen Werks der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. erfüllt damit ihren Teil der Voraussetzungen, deren Erfüllung das Bundesarbeitsgericht für den Ausschluss des Streikrechts fordert. Allerdings gewährleisten die Regelungen über die Beschlussfassung des Inhalts der AVR-K, bzw. der AVR DW EKD noch nicht die vom Bundesarbeitsgericht ebenfalls für den Ausschluss des Streikrechts geforderte Möglichkeit für Gewerkschaften, sich im Beschlussverfahren „koalitionsmäßig“ betätigen und einbringen zu können. Allenfalls das für der verfassten Kirche zuzurechnende Einrichtungen geltende Gemeinsame Mitarbeitergesetz könnte derzeit diesen Anforderungen gerecht werden.

V. Ausblick: Man muss diese in Folge der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgten Satzungsänderungen im Kontext mit der für das Jahr 2014 geplanten Gründung des Diakonischen Werks in Niedersachsen e.V. sehen. Dessen Satzung wird dann für die derzeitigen Mitglieder der Diakonischen Werke der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V., der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig e.V., der Ev.-luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe und der Ev.-ref. Kirche in Leer die für die der gemeinsamen Orientierung am Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft erforderlichen rechtlichen Regelungen für den Ausschluss des Arbeitskampfes in Mitgliedseinrichtungen treffen. Es steht zu erwarten, dass sich hier das Diakonische Werk der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg e.V. mit eigenen Satzungsregeln mit entsprechendem Inhalt anschließen wird. Die am 25.06.2013 beschlossene Änderung der Satzung des Diakonischen Werks der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. regelt somit nur eine Übergangszeit von weniger als zwölf Monaten. Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen wird am 08. März 2014 voraussichtlich ein für alle diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen geltendes Arbeitsrechtsregelungsgesetz beschließen. Nach dem derzeitigen Gesprächsstand der zuständigen Vertreter der Konföderation, der Diakonie in Niedersachsen und des DDN untereinander und mit den Gewerkschaften ver.di und Marburger Bund soll dann der ganz überwiegende Teil der niedersächsischen Diakonischen Einrichtungen an die vom DDN geschlossenen Tarifverträge gebunden sein. Die Verbindlichkeit ergäbe sich dann bereits aus dem säkularen Tarifvertragsgesetz. Natürlich werden die bereits jetzt aufgrund unmittelbar für sie geltenden Kirchengesetzes die Dienstvertragsordnung der Landeskirche oder der EKD anwendenden Einrichtungen dabei bleiben müssen. Ob die Anwendung der AVR DW EKD auch über den Kreis „überregional tätiger Träger“ hinaus zulässig sein wird, ist bis jetzt nicht zu Ende diskutiert. Alle Gesprächsstände stehen natürlich unter dem Vorbehalt, dass der mit der Prozessvereinbarung eingeleitete Weg mit den Gewerkschaften erfolgreich beschritten werden kann und die die für die niedersächsische Diakonie geltenden Kirchengesetze beschließende Synode von dessen Richtigkeit überzeugt werden kann. Dabei werden Einflüsse aus der EKD-Ebene eine besondere Rolle spielen. Die EKD plant, bereits im November das geltende Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz zu novellieren. Erklärtes Ziel ist, dass sich EKD-Recht und von der Konföderation beschlossenes Recht nicht widersprechen dürfen.

Hannover, den 12.07.2013; gez. Robert Johns, DDN-Geschäftsführer