

## **Änderung der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden zum 31.01.2011**

**Hier: Ergänzung von § 5 Abs. 4 Buchst. a  
Verpflichtung zur Anwendung kirchlichen Arbeitsrechtes**

### ***Rechtsfolgen für die Beschäftigten in den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Baden - Folgen für die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden***

#### **1. Ausgangssituation**

Im Jahre 1978 begründete die Evangelische Landeskirche in Baden einen kircheneigenen Arbeitsrechtssetzungsweg durch die Verabschiedung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG). Damit wurde eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) begründet, deren Aufgabe es ist, Arbeitsrecht für die kirchlichen Beschäftigten in Baden zu schaffen. Das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden (DW Baden) wurde aufgefordert, seine Satzung so zu gestalten, dass die Mitgliedseinrichtungen verpflichtet werden, auch dieses von der ARK zu schaffende kirchliche Arbeitsrecht der Evang. Landeskirche in Baden anzuwenden. Dieser Aufforderung kam die Diakonische Konferenz – das oberste Beschlussorgan des Diakonischen Werkes - nach, indem sie eine entsprechende Satzungsformulierung in den § 5 der Satzung aufnahm. Diese Satzungsbestimmung wurde im Laufe der Jahre einmal präzisiert und hatte bis zum 30. Januar dieses Jahres folgende Fassung:

#### **§ 5 Abs. 4**

Die Mitglieder sind verpflichtet:

a) die nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evang. Landeskirche in Baden zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR) nach Maßgabe des ARRG in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Die Mitglieder des DW hatten also zwei Optionen:

Sie konnten entweder das Arbeitsrecht der Evangelischen Landeskirche in Baden, hauptsächlich bestehend aus der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) oder aber die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR) anwenden, allerdings nicht in der von der ARK des DW der EKD verabschiedeten, sondern in der von der ARK Baden beschlossenen Fassung.

Welche Fassung das ist, das ergibt sich aus § 1 Abs. 3 der AR-M:

„Die nachfolgenden Regelungen (der AR-M) finden keine Anwendung auf diejenigen Einrichtungen, die nach Maßgabe der Satzung des DW Baden Arbeitsverträge auf der Grundlage der AVR des DW der EKD abschließen. Für sie findet die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AR-AVR) in der jeweiligen Fassung Anwendung“.

Die Verbindlichkeit dieser AR-AVR ergeben sich aus § 2 der AR-AVR:

(1) Mitgliedseinrichtungen des DW Baden ... können mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 1 Abs. 3 AR-M einheitlich die Anwendung der AVR nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung vereinbaren.“

(3) Die Bestimmungen dieser Arbeitsrechtsregelung gehen den Regelungen der AVR als glied-

kirchliches Recht gem. § 1a Abs. 2 AVR vor. Die Anwendung der AVR unter Ausschluss dieser Arbeitsrechtsregelung durch die Mitgliedseinrichtungen nach Abs. 1 ist unzulässig“.

Damit ist geklärt, dass die Mitgliedseinrichtungen des DW Baden nicht die AVR des DW EKD direkt anwenden können. Für sie gilt ausschließlich die AVR in der von der ARK Baden beschlossenen Fassung

Die spezielle Anwendung der AR-AVR muss nicht im Arbeitsvertrag mit den einzelnen Beschäftigten vereinbart werden, da die AVR in ihrem Tariftext und hier im § 1a Abs. 2 bereits auf die gliedkirchlichen Regelungen verweisen:

„Ist für den Bereich eines oder mehrere diakonischer Werke eine ARK gebildet, gelten die AVR nach Maßgabe der gliedkirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelung“, im vorliegenden Falle also die AR-AVR der Evang. Landeskirche in Baden.

Inhalte der AR-AVR, also die AVR in badischer Fassung:

In § 3 Abs. 1 AR-AVR ist festgelegt:

„Die AVR (des DW der EKD) werden mit Ausnahme der in § 4 genannten abweichenden und ergänzenden Regelungen in der am 31. Dezember 2002 nach Maßgabe der Rundschreiben des Präsidenten des Diakonischen Werkes der EKD veröffentlichten Fassung übernommen.“

In § 4 AR-AVR ist festgeschrieben, welche Tarifbestimmungen in Baden abweichend geregelt sind (Auszug):

- alle Regelungen zur Arbeitszeit
- die Eingruppierung der unteren Entgeltgruppen
- eine „Dienstvereinbarung zur Sicherung der Leistungsangebote“ (Möglichkeit zur Absenkung der Entgelte auf Dauer) kann nur nach Überprüfung durch die ARK Baden abgeschlossen werden
- Notlagenregelung (hier gilt eine transparentere badische Regelung)
- Entgeltumwandlung
- der Kinderzuschlag wird auch in besonderen, in der AVR des DW EKD nicht vorgesehenen Fällen gewährt
- Jahressonderzahlung kann nicht gekürzt werden

***Alle diese Regelungen sind ausschließlich zum Vorteil der Beschäftigten!***

Die AR-AVR ist keine festgeschriebene Größe. Die ARK Baden kann jederzeit mit der entsprechenden Mehrheit, eigene AVR-Regelungen für Baden schaffen oder als minderwertig empfundenen Regelungen der AVR des DW der EKD abändern.

Das war der Stand bis zum 30. Januar 2011. Ab dem 31. Januar 2011 ist die Anwendung der AR-AVR in Baden nicht mehr verbindlich, weil die Diakonische Konferenz die Satzung geändert hat.

**2. Situation nach der Satzungsänderung**

In ihrer Herbstsitzung 2010 hat die Diakonische Konferenz des DW Baden eine Satzungsänderung beschlossen, die vom Registergericht zum 31. Januar 2011 in Kraft gesetzt wurde. Diese Änderung hat weit reichende Folgen, was mutmaßlich der große Mehrheit der Delegierten der Diakonischen Konferenz nicht bewusst war, da sie über die Folgen dieser Satzungsänderung nicht aufgeklärt worden sind.

Die Diakonische Konferenz hat in § 5 Abs. 1 Buchst. a nach der Verpflichtung zur Anwendung der „AVR nach Maßgabe des ARRG Baden“, also der Verpflichtung die AVR in der badischen Fassung anzuwenden, eingefügt „oder in der Fassung der Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD gemäß Ordnung vom 7. Juni

2001 in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

Was bedeutet diese Formulierung?

Die Leitungen der Mitgliedseinrichtungen des DW Baden können nun auch satzungskonform festlegen, dass sie die AVR des DW der EKD unmittelbar anwenden wollen. Es gilt dann keine spezielle badische Regelung mehr. D.h., die o.g. durchweg für die Beschäftigten positiven Regelungen der AR-AVR gelten somit für die Beschäftigten der Einrichtung nicht mehr.

Das scheint zunächst nur für die Zukunft, also für die neu einzustellenden Beschäftigten zu gelten. Dem ist aber nicht so, da der bereits oben zitierte § 1a der AVR in Abs. 3 – der Bestandteil der AVR-Verträge ist – eine besondere Bestimmung enthält, mit der der Absatz 2 des § 1a – die Verpflichtung, landeskirchliches Recht anzuwenden – wieder aufgehoben wird.

Er lautet: „Abs. 2 (also die Verbindlichkeit, landeskirchliches Arbeitsrecht anzuwenden) ist dann nicht anzuwenden, wenn die Einrichtung nicht unter den Geltungsbereich des gliedkirchlich-diakonischen ... Arbeitsrechtes fällt, weil

a)...

b) sie gemäß der Satzung des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes von einer Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht hat“.

Das DW Baden hat mit der Satzungsänderung die Wahlmöglichkeit zwischen der Anwendung badischen Arbeitsrechtes in Form von AR-M oder AR-AVR und der unmittelbaren Anwendung der AVR des DW der EKD eröffnet, sodass Folgendes ablaufen kann:

Die Leitung einer Mitgliedseinrichtung des DW Baden beschließt, die AVR des DW der EKD unmittelbar anzuwenden. Ab dem Inkrafttreten dieses Beschlusses gilt für alle Beschäftigten unmittelbar nicht mehr die AVR in der badischen Fassung (also die AR-AVR), es gilt für sie ein neues Arbeitsrecht, die AVR des DW der EKD. Es entfallen sofort alle bisherigen zum Schutz der Beschäftigten in Baden abgeschlossenen Regelungen. Es gelten unmittelbar die Entgeltregelungen der AVR des DW der EKD, die schlechtere Kinderzuschlagsregelung, die schlechteren Arbeitszeitbedingungen (z.B. verpflichtende Anwendung eines Arbeitszeitkontos), die Möglichkeit der Einrichtungsleitung zur Kürzung der Jahressonderzahlung, leichtere Möglichkeiten die Entgelte der Beschäftigten vorübergehend oder auf Dauer zu kürzen usw.

### 3. Zukünftige Auswirkungen für die einzelnen Beschäftigten

Die betroffenen diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nicht nur die oben beschriebenen unmittelbaren Nachteile durch die neuen Inhalte ihres Arbeitsvertrages. Sie sind auch für die Zukunft benachteiligt. Sie fallen nun unter ein Arbeitsrecht, das bundesweit gilt, also für Mecklenburg und Pommern genauso wie für Baden. Spezifische badische Belange sind nicht mehr berücksichtigt.

Darüber hinaus haben sie jetzt keine Chance mehr, bei der Gestaltung ihrer Arbeits- und Entgeltbedingungen wenigstens indirekt mitzuwirken, was eigentlich die ursprüngliche Absicht des kircheneigenen Dritten Weges sein sollte.

Warum ist das so?

In der ARK des DW der EKD, deren Aufgabe es ist die AVR zu beschließen, ist die Arbeitnehmerseite zusammengesetzt aus: Der „Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschland“ (VKM-D)- 6 Mitglieder, dem „Marburger Bund“ (MB)- 2 Mitglieder, dem „Diakonischen Arbeitnehmerverband in Bayern“ (DAIB)- 1 Mitglied und drei Mitarbeitervertretern aus Sachsen und Pommern. Außer dem Marburger Bund, der ausweislich seiner Satzung nur die Interessen der Ärzte vertritt, hat keiner der genannten Verbände Mitglieder in Baden. Badische Vertreter gibt es

deswegen nicht, weil die Dienstnehmervvertreter der ARK Baden durch eine Initiative des damaligen Vorstandsvorsitzenden des DW Baden ausdrücklich von der Beteiligung an der ARK des DW der EKD ausgeschlossen worden sind.

Mit dem Beschluss der Diakonischen Konferenz Baden zur Satzungsänderung hat diese damit auch beschlossen, diejenigen diakonischen Beschäftigten, die zukünftig unter die AVR des DW der EKD direkt fallen, von den Mitgestaltungsmöglichkeiten ihrer Arbeits- und Entgeltbedingungen auszuschließen. Sie hat also ihren eigenen kirchlichen Arbeitsrechtsetzungsweg für ihre Beschäftigten außer Kraft gesetzt.

#### **4. Auswirkungen der Satzungsänderung auf die Arbeitrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden**

Mit der angeführten Satzungsänderung wird für die Mitgliedseinrichtungen des DW Baden die Möglichkeit geschaffen, das gliedkirchlich-badische Arbeitsrecht zu verlassen. Das bedeutet für die ARK Baden, dass sie zumindest längerfristig einen Großteil ihrer Zuständigkeit verliert. Sollten in größerem Umfang Leitungen zur unmittelbaren Anwendung der AVR des DW der EKD wechseln, wird die ARK Baden nur noch für einen geringen Teil der diakonischen Beschäftigten in Baden zuständig sein. Ihr Wirkungsbereich kann durch diese Satzungsänderung wesentlich beschränkt, ja halbiert werden.

#### **5. Persönliche Bewertung der Vorgänge**

Dass an dieser Satzungsänderung ein Mitglied der ARK Baden, der Justiziar des DW Baden kraft Amtes wesentlich beteiligt war, ohne die ARK weder über die geplante, noch über die durchgeführte Satzungsänderung zu informieren, zeigt wiederum, dass es dem DW Baden nicht um eine kirchliche Arbeitsrechtsetzung unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „auf Augenhöhe und im Konsens“ (so wird der Dritte Weg gerne von Leitungsorganen in Kirche und Diakonie beschrieben) sondern um die Durchsetzung von Macht geht.

Die Verantwortlichen im DW Baden haben mit ihrer Satzungsinitiative ihren eigenen kirchlichen Arbeitsrechtsetzungsweg ad absurdum geführt, indem sie skrupellos ihre heimliche Waffe „Satzungsrecht bricht Arbeitsrecht“ auf dem Rücken ihrer Beschäftigten durchgesetzt haben. Das müsste eigentlich auch Auswirkungen auf die Mitgliedschaft der Funktionäre in der ARK haben, die diese Satzungsänderung betrieben haben. Es kann von der ARK Baden schlechterdings toleriert werden, dass Mitglieder hinter dem Rücken der ARK via Satzungsinitiative die Kompetenz der ARK Baden aushebeln.

Walter Berroth  
ehem. Vorsitzender GA-Baden  
ehem. Vorsitzender ARK-Baden

#### Nachtrag der Redaktion:

**Der Ratsvorsitzende der EKD, Nikolaus Schneider, hat zu dieser Thematik auf Nachfrage eines Kollegen aus Baden bei einer Tagung in Eichstätt vor 500 Tagungsteilnehmern gesagt, dass er den Beschluss der Diakonischen Konferenz in Baden für unverständlich und sehr ärgerlich hält.**