

19.07.2017

**Gemeinsame Stellungnahme
der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen
in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck
zur vorläufigen Endfassung der Arbeitsrechtsregelungsordnung
der Diakonie Hessen (ARRO.DH) und zu den Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes
der Diakonie Hessen (ARGG.DH), Stand 02.06.2017**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Dr. Lugauer,
sehr geehrter Herr Dr. Clausen,
sehr geehrter Herr Lehmann,

die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck haben sich mit dem Entwurf der ARRO.DH beschäftigt und nehmen gemeinsam wie folgt Stellung:

1. Die Gesamtausschüsse, wie auch die von Ihnen repräsentierten Mitarbeitervertretungen und die Mitarbeitenden werden sich absehbar auch zukünftig nicht am Weg der Arbeitsrechtssetzung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen auf dem sogenannten Dritten Weg beteiligen.

Der Dritte Weg zeigt auch und gerade in jüngerer Zeit - beispielsweise auf der Bundesebene, aber auch durch die Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie in Hessen und Nassau, dass letztlich rein arbeitgeberbestimmte Festlegungen der Arbeitsbedingungen auch gegen den erklärten Willen der Arbeitnehmerseite durchgesetzt werden.

Von einer echten Parität im Hinblick auf die Durchsetzungsfähigkeit von Entscheidungen kann schlicht keine Rede sein. Es handelt sich lediglich um eine Scheinparität, deren

Schein dadurch gewahrt wird, dass die „Arbeitnehmerseite“ in gleicher Anzahl an dem Gremium beteiligt ist wie dies auf Dienstgeberseite erfolgt.

Wir appellieren deshalb an Sie und alle an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beteiligten Gremien, den Willen der großen Mehrzahl der Beschäftigten zu akzeptieren und die Arbeitsbedingungen in der Diakonie durch Tarifverträge zu gestalten und hieran nach Kräften mitzuwirken. Aufgrund der Ablehnung der Arbeitsrechtssetzung auf dem sogenannten Dritten Weg erfolgt deshalb keine detaillierte Auseinandersetzung der Regelungen der vorgelegten Ordnung.

2. Auf die strukturellen Fehler und Schwierigkeiten soll aber hingewiesen werden.

Nachdem sich die Landeskirchen in Hessen und Nassau sowie Kurhessen-Waldeck vor rund zwei Jahren aufgrund des Widerstandes der Beschäftigten bzw. ihrer Vertreter und der daraus resultierenden Unmöglichkeit der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen davon verabschiedet haben, kirchliches Arbeitsrecht auch für das Werk der Kirche, die Diakonie, weiter selbst zu bestimmen, wird nunmehr durch die Diakonie Hessen der entsprechende Ordnungsentwurf vorgelegt.

Der Diakonie in Hessen kann aber die den Synoden zugewiesene Aufgabe nicht wirksam übertragen werden.

Die Diakonie Hessen tritt - anders als andere diakonische Werke in den unterschiedlichen Landeskirchen - selbst in erheblichem Umfange als Arbeitsgeber auf.

Dies gilt insbesondere für die sogenannten regionalen Diakonischen Werke im Bereich des ehemaligen Diakonischen Werkes Hessen und Nassau.

Wenn der Diakonie in Hessen die Befugnis übertragen wird über die Arbeitsrechtsregelungsordnung letztlich allein zu bestimmen, welche Verbände und Gruppierungen auf der Arbeitnehmerseite die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in

Hessen „mitgestalten“, so wird auch der allerletzte Anschein von Legitimität dieser Arbeitsrechtssetzung zerstört.

Durch die Auswahl und die Festlegung der Kriterien für die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission auf Arbeitnehmerseite bestimmt die Diakonie letztlich über die Stärke - besser Schwäche - der arbeitnehmerseitigen Vertreter.

Dies wird deutlich dadurch, dass die auf Arbeitnehmerseite bestehenden Verbände und Mitarbeitervereinigungen, die erklärt haben, in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitzuarbeiten, in Hessen in der Mitarbeiterschaft der Diakonie schlicht keine relevante Rolle spielen.

Die Diakonie Hessen wird damit in die Lage versetzt, selbst über den Verhandlungspartner in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu bestimmen. Eine wirksame Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts durch einen Dritten ist damit nicht mehr gegeben.

3. Die in Abschnitt 4. der ARRO enthaltenen Regelungen für die kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifverträge sind abzulehnen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission greift hier in die Tarifautonomie der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ein. Gemäß § 17 ARRO kann der Dienstgeber beantragen, aus dem kirchengemäßen Tarifvertrag in den Geltungsbereich des Dritten Weges zurückzukehren. Sogenanntes „Tarifhopping“, der wiederholte Wechsel zwischen beiden Systemen, wird damit ermöglicht.

Der Wechsel in den Tarifvertrag soll auch nur dann ermöglicht sein, wenn es sich um einen kirchengemäßen Tarifvertrag nach den §§ 2a bzw. 2b des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Diakonie Hessen (ARRG.DH) handelt.

In den dortigen Normen wird verwiesen auf die §§ 2 bis 5 und 13 und 14 des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARGG.EKD).

Danach können Tarifverträge nur dann als kirchengemäße Tarifverträge geschlossen werden, wenn sie das sogenannte Konsensprinzip berücksichtigen und Arbeitskampf ausdrücklich ausschließen.


Arbeitskampfmittel sind aber für die gewerkschaftliche Auseinandersetzung unverzichtbar, weil letztlich im Extremfall die Zurückbehaltung der Arbeitskraft durch Streik ein wichtiges (Druck-)Mittel, zumindest aber ein gewichtiges Argument, darstellt.

Eine Gewerkschaft kann sich die ihr grundgesetzlich zur Verfügung gestellten Instrumente ihrer Betätigung und der Durchsetzung der Mitgliederinteressen, also insbesondere ihrer Organisation und auch des Arbeitskampfes nicht nehmen lassen, wenn sie die Interessen der von Ihnen vertretenen Beschäftigten engagiert und nachhaltig wahrnehmen will und soll.

4. Anschließend an die unter 3. vorgetragenen Argumente sind auch die in den §§ 2 a und 2 b des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes enthaltenen Vorschriften abzulehnen. Sie greifen in die Tarifautonomie ein.

Unabhängig hiervon sind die Regelungen nicht praktikabel. Nach § 2 a des Gesetzentwurfes kann der Dienstgeber in einen Dienstgeberverband wechseln, wenn dieser einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, der für diesen Dienstgeber gilt. Das ist aber nur möglich, wenn zuvor eine Mitgliedschaft bestanden hat, weil der Verband ja gerade für die Mitglieder den Vertrag aushandelt.

Die Rückkehr vom (kirchengemäßen) 2. Weg in den 3. Weg wird in § 2 b ARRG.DH beschrieben. Danach kehrt der Dienstgeber nach Verlassen des Dienstgeberverbandes in den 3. Weg zurück. Der 3. Weg ist damit der Regelfall der Arbeitsrechtssetzung, was abzulehnen ist. Unabhängig hiervon soll mit dieser Regelung offenbar tarifliche Nachwirkungen etc. vermieden werden, was wiederum einseitig die Arbeitgeberseite begünstigt.

GAMAV Kurhessen - Waldeck	 Diakonie	Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Hessen	GAMAV Hessen und Nassau
-------------------------------------	---	---	-----------------------------------

5. Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO) wie auch die Änderungen des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG.DH) sind demzufolge abzulehnen.

Für die Gesamtausschüsse



Beate Eishauer, Vorsitzende GAMAV KW



Edith Heller, Vorsitzende GAMAV HN

GAMAV Kurhessen-Waldeck Geschäftsstelle:	Beate Eishauer St. Elisabeth-Verein e.V. Hermann-Jacobsohn-Weg 2 35039 Marburg Telefon 06421/ 180826 Fax: 06421/ 180829 b.eishauer@gamav.org	GAMAV Hessen und Nassau Geschäftsstelle	Edith Heller Diakonie Hessen, Gesamtausschuss HN Ederstr. 12 60486 Frankfurt am Main Telefon 061313750515 Fax 061313750515 edith.heller@gamavhn.de
---	--	--	---