



Geschäftsstelle der Synode

Drucksache

XI / 1

4. Tagung der 11. Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland
6. bis 9. November 2011
in Magdeburg

V O R L A G E

des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
gemäß Art. 26 a Abs. 1 GO.EKD

ENTWURF

**Kirchengesetz über die Grundsätze
zur Regelung der Arbeitsverhältnisse
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD –
ARGG-Diakonie-EKD)**

1. Gesetzestext
2. Stellungnahme des Rates vom 2. September 2011
3. Begründung

**Kirchengesetz über die
Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD –
ARGG-Diakonie-EKD)**

Vom ...

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf Grund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10 a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**§ 1
Verkündigungsauftrag der Kirche und
ihrer Diakonie, Festlegung der Arbeitsbedingungen**

(1) Kirchlicher Dienst ist durch den unverfügbaren Auftrag Jesu bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Diakonie ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche. Auf dieser Grundlage leisten alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, den aus dem Glauben erwachsenen Dienst am Mitmenschen. Sie wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran mit, dass die jeweilige Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet sie zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung des Verfahrens zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet.

(2) Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen und kooperativen Umgang von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Dienstverhältnisse erfolgt in einer paritätisch gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission. In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Entscheidungen sollen im Konsens angestrebt werden und werden durch Mehrheitsentscheidungen getroffen. Sachkonflikte werden durch ein faires und verantwortungsvolles Vermittlungsverfahren statt durch Streik und Aussperrung verbindlich entschieden.

**§ 2
Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg**

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist paritätisch und repräsentativ mit Mitgliedern besetzt, die unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind. Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gestellt. Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gelten dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Sie sind für die Dienstgeber verbindlich und dürfen nicht unterschritten werden.

(2) Kommt die Arbeitsrechtliche Kommission zu keinem Ergebnis, so kann jede Seite einen nach den in § 1 und Absatz 1 festgelegten Grundsätzen gebildeten Schlichtungsausschuss unter neutralem, stimmberechtigtem Vorsitz anrufen. Dieser entscheidet verbindlich mit Mehrheit. Durch die verbindliche Schlichtung ist Arbeitskampf ausgeschlossen.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuss sind dem Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie verpflichtet und arbeiten unter Einhaltung der vorgenannten Grundsätze.

(4) Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter näher zu regeln. Hierfür erlässt es eine Ordnung.

§ 3 Geltungsbereich und Subsidiarität

(1) Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der diakonischen Einrichtungen gelten die von der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 2 Absatz 4 getroffenen Regelungen, soweit nicht durch gliedkirchliches Recht abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist für die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evangelischen Kirche in Deutschland, der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, der Gliedkirchen und deren Untergliederungen nicht zuständig.

§ 4 Repräsentativität und Parität

(1) In der Arbeitsrechtlichen Kommission sollen die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Dienstgeber aus den Diakonischen Werken der Gliedkirchen durch Vertreterinnen und Vertreter repräsentiert sein. Bei der Entsendung soll die jeweilige Sozialpartnerschaft in den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken berücksichtigt werden.

(2) In der Ordnung nach § 2 Absatz 4 ist vorzusehen, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber in getrennten Delegiertenversammlungen gewählt werden. Dort ist weiterhin zu bestimmen, wie die Wahl vorgenommen wird, wenn Mitwirkungsrechte nicht wahrgenommen werden.

(3) Voraussetzung für die Entsendung in die Arbeitsrechtliche Kommission ist die Mitgliedschaft in einer Kirche, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Jeweils drei Viertel der Mitglieder der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite müssen im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie stehen.

(4) Organisation und Verfahren der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nach dem Prinzip des strukturellen Gleichgewichtes durch eine identische Zahl der Dienstnehmer- und Dienstgebervertreterinnen und -vertreter zu gestalten (Parität).

(5) Der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite sind vom Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

§ 5

Freistellung und Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt. Gleiches gilt für Mitglieder des Schlichtungsausschusses. Hiermit verbundene Kosten und Auslagen trägt das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Die nähere Ausgestaltung erfolgt durch die von dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassene Ordnung.

(2) Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung entsprechend § 21 Absatz 2 Satz 1 und 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

§ 6

Verbindliche Konfliktlösung durch den Schlichtungsausschuss

(1) Für den Fall, dass eine Einigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. Er ist mit der identischen Zahl von beisitzenden Mitgliedern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sowie einer gemeinsam gewählten Vorsitzenden oder einem gemeinsam gewählten Vorsitzenden zu besetzen. Die oder der Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses entspricht der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die oder der Vorsitzende muss die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. Sie oder er darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie stehen. Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Verfassungsgerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt mehrheitlich mit zwei Drittel ihrer Mitglieder. Nach zweimaliger vergeblicher Ladung kann die Arbeitsrechtliche Kommission mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen. Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss grundsätzlich in voller Besetzung. Ist der Schlichtungsausschuss trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vollständig besetzt, so kann er nach erneuter Ladung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder in der Sache beschließen.

(3) Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich und unanfechtbar. Die mit der Tätigkeit des Schlichtungsausschusses verbundenen Kosten trägt das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Die nähere Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens erfolgt durch die von dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassene Ordnung.

§ 7 Rechtsmittel

Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes und der auf dessen Grundlage vom Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassenen Ordnung ergeben, entscheidet das Kirchengeschicht der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Der § 60 Absatz 8 Satz 1 und §§ 61 bis 63 des Mitbeitervertretungsgesetzes der EKD in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend. Der § 6 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 8 Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Diakonisches Werk am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft.

(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchliche Zusammenschlüsse tritt dieses Kirchengesetz in Kraft, nachdem diese ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in der jeweiligen Gliedkirche oder dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

Stellungnahme des Rates

Der Rat hat in seiner Sitzung am 2. September 2011 zu dem von der Kirchenkonferenz in das Gesetzgebungsverfahren eingebrachten Entwurf eines Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie gemäß Artikel 26a Absatz 1 Satz 3 GO-EKD folgende Stellungnahme abgegeben:

Der Rat legt der Synode den Entwurf eines Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie zur Beschlussfassung vor.

**Begründung zum Kirchengesetz über die
Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz der EKD –
ARGG-Diakonie-EKD)**

I. Allgemeines

In den diakonischen Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sind rund 450.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in privatrechtlichen Dienstverhältnissen beschäftigt.¹

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie z.B. Entgelt, Eingruppierung, Arbeitszeit und Urlaub werden grundsätzlich im kirchengemäß gestalteten Verfahren paritätischer Mitbestimmung (Dritter Weg) geregelt.

Das Verfahren des Dritten Weges wurde vom Rat der EKD im Jahr 1976 mit einem Muster eines entsprechenden Kirchengesetzes empfohlen². Die Gliedkirchen haben die Empfehlung des Rates der EKD durch ihre Arbeitsrechtsregelungsgesetze umgesetzt. Die Ausnahmen bilden die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche, die mit Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden ein kirchengemäß modifiziertes Tarifvertragssystem vereinbart haben, in dem durch kirchengesetzliche bzw. tarifvertragliche Regelungen Maßnahmen des Arbeitskampfes ausgeschlossen sind. Dieses kirchengemäß modifizierte Tarifvertragssystem kann daher als Variante des Dritten Weges bezeichnet werden.

Diese Arbeitsrechtlichen Kommissionen arbeiten auf der Basis von Kirchengesetzen³. Die Gesetzgebungsbefugnis für das Arbeitsrechts-Regelungs-verfahren erstreckt sich nicht nur auf die verfasste Kirche, sondern auch auf die Einrichtungen, die in privater Rechtsform bestehen und der Kirche zugeordnet sind⁴. Das Gesetz bedarf der Übernahme in das diakonische Verbandsrecht.

Das Diakonische Werk der EKD e.V. hat 1979 eine Ordnung über eine Arbeitsrechtliche Kommission erlassen. Im gleichen Jahr wurde die Arbeitsrechtliche Kommission besetzt⁵.

Für die Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke sind teilweise die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD („Arbeitsvertragsrichtlinien“) unmittelbar anwendbar. In einem anderen Teil der gliedkirchlichen Diakonischen Werke gelangt das Arbeitsrecht zur Anwendung, das von einer gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission der verfassten Kirche und der Diakonischen Werke beschlossen wird, so z.B. in der Lippischen Landeskirche, der Ev. Kirche von Westfalen sowie der Ev. Kirche im Rheinland. In einer dritten Kategorie bestehen eigen-ständige Arbeitsrechtliche Kommissionen, deren Zuständigkeit auf die Regelung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den diakonischen Einrichtungen beschränkt ist. Dies ist in der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sowie in der Ev. Kirche in Mitteldeutschland⁶ der Fall.

¹ Statistik des Diakonischen Werks der EKD 2008

² Richtlinie des Rates vom 8.10.1976 (ABl.EKD 1976 S. 398)

³ Mitarbeitergesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen v. 11.3.2000 (KABl. Hannover 2000 S. 92), zul. geä. v. 10.3.2007 (KABl. Hannover S. 131) und Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Ev. Kirche in Mitteldeutschland v. 20.11.2004 (ABl. der Föderation EKM 2005 S. 19), zul. geä. v. 16.11.2008 (ABl. der Föderation EKM 2008, S. 315)

⁴ Richardi, R; Arbeitsrecht in der Kirche; 5. Auflage 2009 S. 213

⁵ Steinbächer, Z.; Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie; Nürnberg 1999 S. 20

⁶ Die Ev. Landeskirche Anhaltes hat durch Kirchengesetz geregelt, dass die Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Ev. Kirche in Mitteldeutschland auch für die diakonischen Einrichtungen in der Ev. Landeskirche Anhaltes gelten soll.

Mit dem vorliegenden Entwurf erhält der Dritte Weg in der Diakonie insgesamt eine kirchengesetzliche Grundlage. Die prägenden Prinzipien des Dritten Weges sind daher in diesem Entwurf enthalten:

Sicherung der religiösen Grundlage und Zielbindung des kirchlichen Dienstes,

Partnerschaft, d.h. Kooperation und nicht Konfrontation beim Interessenausgleich; Parität, d.h. Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Dienstgeber- und Dienstnehmervereinigungen und -vertretern,

verbindliche, friedliche Konfliktlösung statt Streik und Aussperrung sowie

Sicherung einheitlicher Geltung von Arbeitsbedingungen unabhängig vom jeweiligen Anstellungsträger⁷.

Weiterhin soll die gemeinsame Grundlegung der Strukturprinzipien des Dritten Weges auch die Möglichkeit der inhaltlich dringend wünschenswerten Konzentration der Arbeitsrechtssetzung für die Diakonie bieten und somit auch die Chance zur Zusammenführung des materiellen Arbeitsrechts.

II. Struktur der Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie

Zurzeit bietet die Arbeitsrechtssetzung innerhalb der Diakonie folgendes kompliziertes Bild:

a) Diakonisches Werk der EKD

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland ist verantwortlich für die Arbeitsvertragsrichtlinien, die in einigen Regionen und für bundesweit tätige diakonische Träger unmittelbar anwendbar sind (AVR.DW.EKD). Daneben gelangen sie in anderen Regionen mit Modifikationen zur Anwendung. Weiterhin vereinbaren einzelne Dienstgeber die Arbeitsvertragsrichtlinien mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Regionen, in denen sonst in diakonischen Einrichtungen anderes Arbeitsrecht zur Anwendung gelangt.

b) Diakonie in der Ev. Landeskirche in Baden

Es existiert eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission für die verfasste Kirche und die Diakonie. Für die diakonischen Einrichtungen gelten die AVR.DW.EKD mit Modifikationen.

c) Diakonie in der Ev.-Luth. Kirche in Bayern

Auch hier ist eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission für die verfasste Kirche und die Diakonie gebildet. In den diakonischen Einrichtungen gelangen die AVR-Bayern zur Anwendung, die sich an die AVR.DW.EKD anlehnen, in vielen Details aber abweichen.

d) Diakonie in der Bremischen Ev. Kirche

Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beschränkt sich auf die verfasste Kirche; für die diakonischen Einrichtungen werden die AVR.DW.EKD angewandt.

e) Diakonie in der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Für die verfasste Kirche werden kirchengemäß modifizierte Tarifverträge mit Gewerkschaften geschlossen. Innerhalb des Diakonischen Werks besteht eine Arbeitsrechtliche Kommission, die sich an den AVR.DW.EKD orientiert. Darüber hinaus ermöglicht das Verfahrensrecht der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz die Bildung eigener Arbeitsrechtlicher Kommissionen für überregional tätige Mitglieder des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

⁷ Richardi, R; a.a.O.; S. 203

f) Diakonie in der Ev. Kirche in Hessen und Nassau

Es besteht eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission. Sowohl in der verfassten Kirche als auch in den diakonischen Einrichtungen wird mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kirchlich-diakonische Arbeitsvertragsordnung vereinbart, die ein eigenständiges Regelungswerk darstellt, das sich an keinem Referenzsystem orientiert.

g) Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Für die verfasste Kirche und die Diakonie bestehen zwei getrennte Arbeitsrechtliche Kommissionen. Die Arbeitsrechtliche Kommission der verfassten Kirche orientiert sich am Tarifvertrag der Länder; für die diakonischen Einrichtungen sind sowohl die AVR-Niedersachsen (AVR-K), die ein weitgehend eigenständiges Regelungswerk darstellen, als auch anderes kirchliches Arbeitsrecht anwendbar. In der Praxis werden neben den AVR-K hauptsächlich die AVR.DW.EKD angewandt.

Für die diakonischen Einrichtungen der Ev.-reformierten Kirche sowie Ev.-Luth. Kirche in Schaumburg-Lippe gelten dagegen die AVR.DW.EKD unmittelbar.

h) Nordelbische Ev.-Luth. Kirche

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche schließt seit den 70er Jahren kirchengemäß modifizierte Tarifverträge. Die kirchengemäße Modifikation besteht insbesondere darin, dass in einem Grundlagentarifvertrag absolute Friedenspflicht vereinbart ist und somit Arbeitskämpfmaßnahmen ausgeschlossen sind. Bei diesem Tarifmodell handelt es sich somit um eine Variante des Dritten Weges. Für diakonische Einrichtungen wird teils der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie angewandt, teilweise die AVR.DW.EKD. Die angewandten Tarifwerke orientieren sich nicht an einem Referenzsystem.

i) Diakonie in der Ev.-luth. Landeskirche Mecklenburgs

Neben der Arbeitsrechtlichen Kommission für die verfasste Kirche besteht eine eigenständige ARK für den Bereich der Diakonie, die die eigenständige AVR-Mecklenburg beschließt, die sich an den AVR.DW.EKD orientiert. Ab dem im Frühjahr 2012 beabsichtigten Zusammenschluss mit der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und der Pommerschen Ev. Kirche zur Ev. Kirche in Norddeutschland soll für die dann existierenden Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern zumindest für eine sechsjährige Übergangsfrist eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission eingerichtet werden.

j) Diakonie in der Pommerschen Ev. Kirche

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verfassten Kirche werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission „EKD-Ost“ geregelt. Für die diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die AVR.DW.EKD. In Bezug auf das Aufgehen der Pommerschen Ev. Kirche in der künftigen Ev. Kirche in Norddeutschland s. unter Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs (Buchst. i)).

k) Ev. Kirche der Pfalz

Es existiert keine Arbeitsrechtliche Kommission. Aufgrund eines Kirchengesetzes gelangen die Regelungen des Tarifvertrages Öffentlicher Dienst in der für die Kommunen geltenden Fassung unmittelbar zur Anwendung. Daneben gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den diakonischen Einrichtungen auch die AVR.DW.EKD.

l) Diakonie in der Ev. Kirche in Mitteldeutschland

In der Ev. Kirche in Mitteldeutschland existieren zwei getrennte Arbeitsrechtliche Kommissionen für die verfasste Kirche und die Diakonie. Die für die Diakonie zuständige Arbeitsrechtliche Kommission hat seit ihrer Gründung zum 1. Januar 2007 keine Beschlüsse gefasst, da die Mitarbeiterseite bislang die Mitarbeit verweigert. In der Diakonie gelten die AVR.DW.EKD bislang ohne Modifikationen.

m) Diakonie in der Ev. Kirche in Kurhessen-Waldeck

Hier besteht eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission; für die diakonischen Einrichtungen gelten die AVR.DW.EKD mit Modifikationen.

n) Diakonie in den Landeskirchen Rheinland-Westfalen-Lippe

Für die drei Landeskirchen und ihre Diakonie besteht eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission, die sich in ihren Regelungen relativ eng am Tarifvertrag Öffentlicher Dienst orientiert. Teilweise erfolgt die Orientierung auch an anderen Tarifwerken, so z.B. für Ärztinnen und Ärzte. Zahlreiche Dienstgeber wenden die AVR.DW.EKD an.

o) Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Es besteht eine besondere Arbeitsrechtliche Kommission für den Bereich des Diakonischen Werks. Als Referenzordnung werden die AVR.DW.EKD verwandt.

p) Ev. Landeskirche in Württemberg

In der Landeskirche besteht eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission, die sich in ihren Regelungen für den Bereich der verfassten Kirche am Tarifvertrag Öffentlicher Dienst in der für die Kommunen geltenden Fassung orientiert. Für die diakonischen Einrichtungen dagegen besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen der Anwendung des TVöD und den AVR.DW.EKD.

q) Evangelische Kirche in Deutschland und gesamtkirchliche Einrichtungen, Dienste und Werke

Für die gesamtkirchliche Ebene besteht eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission, deren Regelungen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. und somit auch für das künftige Zentrum für Entwicklung und Diakonie Anwendung finden.

III. Zu den einzelnen Bestimmungen:

§ 1

Verkündigungsauftrag der Kirche und ihrer Diakonie, Festlegung der Arbeitsbedingungen

Absatz 1 enthält die Beschreibung des für die Kirche und ihre Einrichtungen nicht verfügbaren Auftrags. In diesen Auftrag ist auch die berufliche Mitarbeit für die Kirche und ihre Diakonie in Form der Dienstgemeinschaft eingebettet. Das Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der diakonischen Einrichtungen muss den kirchlichen Auftrag respektieren und entsprechend geregelt sein.

Absatz 2 enthält die wesentlichen Gründe und Prinzipien des Dritten Weges. Es wird hervorgehoben, dass aufgrund des Dienstgemeinschaftskonzeptes es die gemeinsame Verantwortung der Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, gleichberechtigt die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regeln. Weiterhin wird klargestellt, dass aufgrund der dem Dritten Weg immanenten verbindlichen Schlichtung Arbeitskampf in der Sache obsolet und daher rechtlich ausgeschlossen ist.

§ 2

Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg

Absatz 1 enthält die prägenden Prinzipien des Dritten Weges: Parität, Repräsentativität, Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit. Um die Parität zu verdeutlichen, ist – wie auch in den landeskirchlichen Arbeitsrechtsregelungsgesetzen – vorgesehen, dass der Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstgeber- auf die Dienstnehmerseite und umgekehrt wechselt. Eine wesentliche Bedeutung hat Satz 3 des Abs. 1, wonach die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dienstgeber- und einrichtungsübergreifend gelten. Zur Unterstreichung des Prinzips der Unabhängigkeit ist ein weiteres Prinzip des Dritten Weges, dass die Arbeitsrechtsregelungen für eine Vielzahl von Einrichtungen gelten. Dadurch wird unter anderem verhindert, dass die individuellen Interessen einzelner Einrichtungen zu stark zur Geltung gelangen.

Absatz 2 enthält die Prinzipien der verbindlichen Schlichtung.

Absatz 3 stellt klar, dass die Arbeitsrechtliche Kommission sowie der Schlichtungsausschuss dem Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie verpflichtet sind. Aufgrund dieser Verpflichtung gelten für beide Organe die im § 1 sowie in den Absätzen 1 und 2 des § 2 definierten Grundsätze.

Absatz 4 bindet das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland an die Regelungen des Kirchengesetzes. Darüber hinaus enthält die Regelung die Ermächtigung zugunsten des Diakonischen Werkes, in einer Ordnung innerhalb des kirchengesetzlich vorgegebenen Rahmens die weiteren Details für die Arbeitsrechtliche Kommission zu regeln. Diese Detailregelungen sind bislang in der von der Diakonischen Konferenz beschlossenen Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 7. Juni 2001 i.d.F. vom 15. Juni 2010 (n.v.) getroffen.

§ 3

Geltungsbereich und Subsidiarität

Absatz 1 regelt den Geltungsbereich und das Subsidiaritätsprinzip, nach dem die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werks der EKD dann zur Anwendung gelangen, wenn sich aufgrund gliedkirchlichen Rechts nicht Abweichendes ergibt. Somit er-

halten die Rechtsordnungen der Gliedkirchen den Vorrang. Den Gliedkirchen und ihren gliedkirchlichen Diakonischen Werken bleibt es daher überlassen zu entscheiden, ob für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der diakonischen Einrichtungen auf ihrem Gebiet die Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD oder die Regelungen zur Anwendung kommen sollen, die von den jeweiligen regionalen Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen werden oder ob den Trägern ein Wahlrecht hinsichtlich des anzuwendenden Arbeitsrechts zusteht.

Absatz 2 stellt klar, dass die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der verfassten Kirche – und somit insbesondere der Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Dekanate als Körperschaften des öffentlichen Rechts – nicht von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD geregelt werden. Die Regelung der Arbeitsbedingungen im Dienst der verfassten Kirche ist den Arbeitsrechtlichen Kommissionen vorbehalten, die für die Landeskirchen und ihre Untergliederungen gebildet werden.

§ 4 Repräsentativität und Parität

Da es sich um die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD handelt, sollten in dieser Vertreterinnen und Vertreter aus den gliedkirchlichen Diakonischen Werken repräsentiert sein.

Die Sozialpartnerschaft in den Landeskirchen ist unterschiedlich geregelt. Teilweise sind die Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sozialpartner. Teilweise erfolgt die Besetzung der regionalen Arbeitsrechtlichen Kommissionen durch die Verbände und Gewerkschaften, in einem anderen Teil über die Gesamtausschüsse bzw. Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen. Daneben existieren Mischsysteme. § 4 bestimmt in Absatz 1 daher, dass die jeweils bestehende Sozialpartnerschaft bei der Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD berücksichtigt werden soll.

Nach Absatz 2 ist in der vom Diakonischen Werk der EKD nach § 2 Absatz 4 zu erlassenden Ordnung eine Regelung zur Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer- als auch der Dienstgeberseite in getrennten Delegiertenversammlungen vorzusehen. Weiterhin ist in dieser Ordnung festzulegen, wie die Wahl bzw. Entsendung der vorstehend genannten Personen in die Arbeitsrechtliche Kommission erfolgen soll, wenn die jeweiligen Sozialpartner die ihnen zustehenden Beratungs- und Mitwirkungsrechte nicht wahrnehmen. Hierüber soll die Funktionsfähigkeit des Arbeitsrechtssetzungsverfahrens durch die mitwirkungsbereiten Verbände sichergestellt werden. Auch in diesem Fall ist das Prinzip der Parität gewahrt.

Da es sich bei der Arbeitsrechtlichen Kommission um ein innerkirchliches Gremium innerhalb der Dienstgemeinschaft handelt, ist nach Absatz 3 zwingende Voraussetzung die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. angehört. Diese Regelung trägt auch dem Umstand Rechnung, dass die AVR.DW.EKD in den evangelischen Freikirchen und ihrer Diakonie zur Anwendung gelangen und es daher sinnvoll ist, dass auch deren Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angehören können.

Absatz 4 regelt das für den Dritten Weg unverzichtbare Prinzip der Parität, nach dem der Arbeitsrechtlichen Kommission die gleiche Zahl von Vertreterinnen und Vertretern einerseits der Dienstnehmer- und andererseits der Dienstgeberseite angehören muss. Ein weiteres für den Dritten Weg konstitutives Element ist die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die nur an Schrift und Bekenntnis gebunden und darüber hinaus ausschließlich ihrem Gewissen unterworfen sind.

Absatz 5 bestimmt, dass der Arbeitsrechtlichen Kommission und der in ihr vertretenen Seiten die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen sind. Über die Erforderlichkeit entscheidet die Arbeitsrechtliche Kommission zunächst im eigenen Ermessen, gleiches gilt für die Dienstnehmer- und Dienstgeberseite. Im Zweifel ist die Rechtmäßigkeit der Ermessensausübung nach § 7 kirchengerichtlich überprüfbar.

§ 5 Freistellung und Kündigungsschutz

Die Freistellungsregelung des Absatzes 1 Satz 1 gewährleistet, dass sich die Mitglieder in ausreichendem Maße auf die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission vorbereiten und an den Sitzungen teilnehmen können. Der Freistellungsanspruch erstreckt sich auch auf Fortbildungen und Schulungen, die für die Tätigkeit in der der Arbeitsrechtlichen Kommission erforderlichen Fach- und Rechtskenntnisse vermitteln. Die Kosten für die Arbeitsrechtliche Kommission insgesamt trägt das Diakonische Werk, das dafür von seinen Mitgliedswerken eine Sonderumlage erheben kann. Die Verteilung der Kosten kann durch die vom Diakonischen Werk zu erlassende Ordnung näher geregelt werden.

Absatz 2 räumt den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission Sonderkündigungsschutz ein. Wie auch bei Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen. Möglich sind daher nur außerordentliche Kündigungen, die, um den Kündigungsschutz zu unterstreichen, der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 1 Abs. 2 Sätze 1 und 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD bedürfen. Zuständig ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung, zu der das Arbeitsverhältnis des Vertreters bzw. der Vertreterin der Dienstnehmerseite besteht. Bei diesem Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung handelt es sich um einen Spezialfall der Mitbestimmung. Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne diesen speziellen Sonderkündigungsschutz sind die Dienstnehmervorteilerinnen und –vertreter daher deutlich besser geschützt, da die außerordentliche Kündigung im Normalfall der Mitberatung der Mitarbeitervertretung unterliegt (§ 46 Buchst. b Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD).

§ 6 Verbindliche Konfliktlösung durch den Schlichtungsausschuss

Seit Bestehen des Dritten Weges – und somit seit über 35 Jahren – hat sich das verbindliche Schlichtungsmodell bewährt, das Absatz 1 festschreibt. Wie auch die Arbeitsrechtliche Kommission selbst ist der Schlichtungsausschuss zunächst mit der gleichen Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern besetzt, die je zur Hälfte von der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite entsandt werden. Der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses ist kein Angehöriger einer der beiden Seiten, sondern muss einvernehmlich bestimmt werden. Dabei ist die erforderliche Neutralität der oder des Vorsitzenden zu gewährleisten. Sollte das Einvernehmen nicht hergestellt werden, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Verfassungsgerichtshofs der EKD über den Vorsitz. Das Erfordernis der Befähigung zum Richteramt für den Vorsitz trägt wesentlich zur Gewährleistung der Neutralität bei. Gleiches gilt für die Voraussetzung, dass die bzw. der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses nicht beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen darf. Damit werden weiterhin Interessenkollisionen verhindert.

Es bleibt der vom Diakonischen Werk zu erlassenen Ordnung vorbehalten, ob das Schlichtungsverfahren ein- oder zweistufig gestaltet wird. Einstufig in diesem Sinn bedeutet, dass der Schlichtungsausschuss verbindlich entscheiden kann, ohne dass er zwingend seine Entscheidungsabsicht oder Empfehlung an die Arbeitsrechtliche Kommission mit der Möglichkeit der Beratung und inhaltlicher Einigung geben muss. Dieses ist dagegen bei zweistufigen Verfahren erforderlich; die Entscheidung des Schlichtungsausschusses wird erst getroffen,

wenn über die Empfehlung des Schlichtungsausschusses in der Arbeitsrechtliche Kommission keine Einigung erzielt wird.

Absatz 2 sichert die Funktionsfähigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission, in dem ein besonderes Verfahren für den Fall bestimmt ist, dass die Kommission trotz ordnungsgemäßer Ladung in zwei aufeinander folgenden Sitzungen nicht beschlussfähig ist. Nach zweimaliger vergeblicher Ladung kann die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem ständig eingerichteten Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen.

Die Verbindlichkeit der Schlichtungsausschussentscheidungen (Absatz 3) ist für die Konzeption des Dritten Weges zwingend. Da zur Klärung von Sachkonflikten Arbeitskampfmaßnahmen innerhalb des Dritten Weges nicht zur Verfügung stehen, bedarf es einer anderen kirchengemäßen Form der verbindlichen Konfliktlösung, die verbindlich und neutral sein muss, da keine Seite der anderen ihren Willen aufzwingen darf. Die Unabhängigkeit des Schlichtungsausschusses gewährleistet, dass sich weder die Dienstnehmer- noch die Dienstgeberseite einseitig mit ihren Vorstellungen durchsetzen kann.

§ 7 Rechtsmittel

Auch aus der Tätigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission können Rechtsstreitigkeiten entstehen, etwa über die Erforderlichkeit von Sachmitteln oder über die Rechtmäßigkeit des Besetzungsverfahrens. Dafür bestimmt § 7, dass derartige Rechtsstreitigkeiten von den Kirchengengerichten der EKD verbindlich entschieden werden. In das Kirchengengerichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland wird eine zu § 7 korrespondierende Zuständigkeitsnorm aufgenommen (s. Entwurf des Zweiten Änderungsgesetzes zum Kirchengengerichtsgesetz, der der 11. Synode ebenfalls zu ihrer 4. Tagung vom 6. bis 9. November 2011 vorgelegt wird).

Das kirchengengerichtliche Verfahren richtet sich nach den §§ 61 bis 63 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland über Mitarbeitervertretungen (MVG.EKD). Im Wesentlichen bestimmt sich das Verfahren durch die Verweisung des § 62 MVG.EKD nach den Regelungen des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das beschlussverfahren (§§ 80 ff. Arbeitsgerichtsgesetz).

§ 8 Inkrafttreten

Das Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Amtsblatt der EKD in Kraft.