

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 10. November 2011
18.30 Uhr

Rechtsanwalt Dr. Paul Melot de Beauregard
McDermott Will & Emery Rechtsanwälte LLP

Ende eines Sonderwegs? – Zum aktuellen Stand des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland

**Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung**

**über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der
Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der
EKD**

Der Rat empfiehlt mit Zustimmung der Kirchenkonferenz folgende Richtlinie nach Art. 9 Buchst. b der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Richtlinie regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes. Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.

(2) Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirche können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden. Für eine kirchliche oder diakonische Einrichtung einer Freikirche, die Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ist, tritt anstelle der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland in § 3 Absatz 1 die Freikirche.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

**§ 2
Grundlagen des kirchlichen Dienstes**

(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(2) Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

§ 3

Berufliche Anforderung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein. Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.

§ 4

Berufliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

(1) Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

(2) Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.

(3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.

(4) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

§ 5

Verstöße gegen berufliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

(3) Ein Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer anderen als der evangelischen Kirche austritt.

§ 6

Gliedkirchliche Bestimmungen

Soweit Anforderungen in gliedkirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.

Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Vorsitzender des Rates der EKD

Bischof Dr. Wolfgang Huber

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

*in der Fassung vom 1. Januar 1994,
zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung
des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) vom 20. Juni 2011
mit bischöflicher In-Kraft-Setzung zum 15. August 2011*

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1

Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche ausrichten haben.

Artikel 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die Diözese,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebung unterliegen und deren Einrichtungen.

(2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.
- (2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und lei-

tende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

- (3) Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können.
Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
- (4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.
- (5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

- (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- (2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung bringen.
- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit

der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.
- (2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:
 - Verletzungen der gemäß Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
 - Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe
 - Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. mit c. 751 CIC), Verunehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).
- (3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer

Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

- (4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.
- (5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.
Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z. B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

Artikel 6

Koalitionsfreiheit

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

- (2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muss eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, dass die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

Artikel 7

Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

- (1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.
- (2) Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.

Artikel 8

Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9

Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10

Gerichtlicher Rechtsschutz

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

(3) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an das kirchliche und staatliche Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür besitzt, dass er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt. Ferner muss er die zur Rechtsprechung erforderliche Qualifikation haben.

Fulda, den 22. September 1993

Vorstehende Ordnung setze ich hiermit mit Wirkung vom 1. Januar 1994 in Kraft.

Hildesheim, den 7. Januar 1994

† Josef
Bischof von Hildesheim

Die Änderung des Artikel 2 tritt mit Wirkung zum 15. August 2011 in Kraft.

Hildesheim, den 12. Juli 2011

† Norbert
Bischof von Hildesheim



Evangelische Kirche
in Deutschland

4. Tagung der 11. Synode der EKD

Magdeburg, 06. bis 09. November 2011

Beschluss zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD – ARGG-Diakonie-EKD)

09. November 2011

BESCHLUSS

der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland

auf ihrer 4. Tagung

zum

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

Vom 9. November 2011

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.

(3) 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. Konflikte werden durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren entschieden. Dieses Verfahren schließt Streik und Aussperrung aus.

§ 2

Geltungsbereich und Subsidiarität

(1) Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der diakonischen Einrichtungen gelten die von der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 3 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.

§ 3

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.

(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 im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung.

§ 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 § 3 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) Jeweils zwei Drittel der Mitglieder der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite müssen im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen.

(4) 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.

(5) 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

Freistellung, Kündigungsschutz, Ausstattung, Kosten

(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.

(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.

(3) Mit der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundene notwendige Kosten und Auslagen trägt das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. 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. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland trifft in der Ordnung nach § 3 Absatz 4 nähere Bestimmungen.

§ 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 beiseit-zenden 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 oder 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 Dritteln 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 Ordnung nach § 3 Absatz 4.

§ 7

Rechtsmittel

Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes und der Ordnung nach § 3 Absatz 4 ergeben, entscheidet das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 bis 63 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend.

§ 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.

Magdeburg, den 9. November 2011

Die Präses der Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland
Katrin Göring-Eckardt

Die Veröffentlichung der Beschlüsse erfolgt unter dem Vorbehalt der endgültigen Ausfertigung durch die Präses der Synode!

Das Gesetz wird nach der Tagung im Amtsblatt der EKD verkündet.

www.kirchenrecht-ekd.de

Impressum | Newsletter | Datenschutz

© 1996-2011 Evangelische Kirche in Deutschland
Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover
Tel: 0511-2796-0 Fax: 0511-2796-707
Internet: www.ekd.de E-Mail: info@ekd.de

desrat zu endlosen Verhandlungen mit der SPD komme und die Machtlosigkeit der schwarz-gelben Koalition im Bundesrat

ner wiederum warf der SPD und den Grünen vor, mit einer „Blockadepolitik“ zu drohen. „Nur wenn es in die Parteitaktik

rung auf die großen Koalitionen in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Thüringen und in Bälde Berlin sowie auf

ziell das Wort von der Steuersenkung. Es handele sich vielmehr um Maßnahmen zur „Steuergerechtigkeit“, sagte Altmaier.

Dritter Weg, nicht Dritte Welt

Die EKD will im Konflikt mit Verdi um Lohndumping und Leiharbeit aus der Defensive / Von Reinhard Bingener

MAGDEBURG, 8. November. Die deutsche Sprache kann Ungeheuer gebären. Das „Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz“ ist so eines: 38 Buchstaben als sportliche Herausforderung für Stimmapparat und Gedächtnis. Seit Sonntag tagen in Magdeburg die Synodalen der EKD, und je näher das Ende der diesjährigen Tagung rückt, desto flüssiger geht den versammelten Kirchenparlamentariern das Wort über die Lippen. Das Arbeitsrecht in der Diakonie hat sich zum wichtigsten Thema der Synode entwickelt.

Auf der Tagung im vergangenen Jahr hatte die Synode den Strudel, in dem sich die Diakonie mit ihren 450 000 Beschäftigten befindet, noch ignoriert. Inzwischen ist jedem der in Magdeburg versammelten Laien und Pfarrern klar: Es geht um viel – nicht nur um die Lohnfindung in der Diakonie, sondern auch um das Image der Kirche und auf längere Sicht vielleicht um das Verhältnis zwischen staatlichem und kirchlichem Recht, mithin also um das Verhältnis der Kirche zum Staat.

Besagtes „Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz“ ist der Versuch der Kirchenleitung, im Konflikt mit der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi aus der Defensive herauszufinden. Die Kirche muss reagieren auf Medienberichte über Outsourcing, Lohndumping und Leiharbeit bei einigen diakonischen Trägern. Kirche und Diakonie wollen sich mit dem Gesetz auch für den Fortgang eines Gerichtsprozesses gegen Verdi rüsten. Das Verfahren hatte seinen Ausgang in Westfalen genommen, voraussichtlich im Frühjahr wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden. Und danach wird die Sache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt werden.

Zur Debatte steht der „Dritte Weg“ der Kirchen im Arbeitsrecht, bei dem die Löhne der Beschäftigten in „Arbeitsrechtlichen Kommissionen“ ausgehandelt werden. Dort sitzen sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter in gleicher Zahl gegenüber. Streik und Aussperrung sind verboten. Falls die Verhandlungen scheitern, entscheidet ein unabhängiger Schlichter – sein Spruch ist für beide Seiten verbindlich. In den Diakonien von 20 Landeskirchen und der Diakonie der EKD gilt dieser dritte Weg; nur die Landeskirchen Nordelbien und Hamburg gehen den außerhalb der Kirche üblichen Weg der Tarifverträge

– allerdings ebenfalls ohne Recht auf Streik.

Solange man nur die Tarife des öffentlichen Dienstes übernehmen musste, funktionierte der dritte Weg ebenso reibungslos wie geräuschlos. Doch seit der Staat in den frühen neunziger Jahren anging, die sozialen Dienstleistungen durch marktwirtschaftliche Elemente auf Kosteneffizienz zu trimmen, lasten die harten Gegensätze des Marktes auf den Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Der kalte Wind des Kapitalismus bläst den Kirchenleuten seitdem stramm ins Gesicht. Und die Beschäftigten fühlen sich bei den Verhandlungen

Eckardt aus und bliesen in ihre Vuvuzelas, als sie zwar den dritten Weg der Kirchen verteidigte, aber die Behebung von Missständen versprach.

Die Missstände stehen auch vielen Synodalen deutlich vor Augen. In den Beratungen am Montagabend hörte man die Empörung in ihren Stimmen. Sie stoßen sich daran, dass ausgerechnet die Kirche Arbeitskräfte mit Geringstlöhnen abspeist. Hinzu gesellt sich bei dem einen oder anderen Synodalen ein etwas sozialromantischer Blick auf die Gewerkschaft Verdi. Was wäre etwa, wenn der Angriff auf den dritten Weg, der aus dem Selbstbe-

halten als Plattitüde und religiöse Überhöhung. Nicht vergessen ist auch die Filzaffäre des vergangenen Jahres, die zum Ausscheiden des Finanzvorstandes und des Präsidenten des Diakonischen Werks führte. Darauf spielte auch ein Synodaler an, als er forderte, man müsse sich erst einmal vom Klischee der „dickbäuchigen Diakonienbonzen“ befreien, die abends mit dicken Zigarren und in „mafioser Stimmung“ ihre Angelegenheiten ausheckten. Aufgerufen wurde damit auch die Intransparenz, die sich aus der Zersplitterung der Diakonie in eine große Zahl von Trägern und Verbänden ergibt. Der neue Diakonienpräsident Stockmeier etwa zuckt bis heute ahnungslos mit den Schultern, wenn er gefragt wird, welche Ausmaße Leiharbeit und das Outsourcing von Putzen, Waschen und Kochen denn eigentlich haben. Aus der Diakonie ist zu hören, etwa drei bis fünf Prozent der Träger seien „schwarze Schafe“. Doch empirische Belege, wie viele Mitarbeiter betroffen sind, hat Stockmeier keine. Viele Träger verweigern ihm die Auskunft darüber.

Dennoch wird die Synode bei der Beschlussfassung an diesem Mittwoch wohl dem Plan der Kirchenleitung folgen – wenn auch mit einigen Verschärfungen. Am Dienstagvormittag sind die Kirchenjuristen an die Mikrofone getreten und haben den Ernst der Lage dargelegt. Das Argument des EKD-Ratsmitglieds Klaus Winterhoff, die Abkehr vom dritten Weg bringe keinen Flächentarifvertrag mit höheren Löhnen, sondern eine weitere Aufspaltung der Anbieter und sinkende Löhne, entfaltete Gewicht. Mit dem neuen Gesetz wird die EKD wohl einen kirchenrechtlichen Schutzwall um den bisher vereinsrechtlich gesicherten dritten Weg aufbauen können. Das Gesetz gilt zwar nur für weniger als die Hälfte der in der Diakonie Beschäftigten, aber die Lohnvereinbarungen sollen nach dem Willen des EKD-Ratsvorsitzenden Schneider künftig als „Leitwährung“ für die anderen Träger gelten. Schneider verhandelt derzeit auch über einen Katalog abgestufter Sanktionen für die „schwarzen Schafe“. Und manch einer in der Synode wünscht sich, die Diakonie möge ganz unjesuanisch ein Exempel statuieren und einen Träger aus der Diakonie hinausschmeißen. Nach dem Motto: Was kümmert's, wenn einer verloren geht, solange die Herde gerettet ist.



Kann man Gott bestreiken? Göring-Eckardt neben Bsirske in Magdeburg

Foto dpa

ihren Chefs unterlegen, die sich ökonomischen und juristischen Sachverstand einkaufen können. Hinzu kommt, dass die Kirche es über Jahrzehnte unterlassen hat, sich um das kirchliche Profil ihrer sozialen Arbeit zu kümmern. In kaum einem Bereich hat die Selbstsäkularisation solche Blüten getrieben wie in der Diakonie.

Genau in diese Wunden versucht die Gewerkschaft zu stoßen. „Streikrecht ist Menschenrecht“, rief Verdi-Chef Bsirske am Freitag bei einer Kundgebung in der Nähe des Tagungsortes der Synode zu. Mehr als tausend Demonstranten piffen die EKD-Synodenpräsidentin Katrin Göring-

stimmungsrecht der Religionsgemeinschaft in der Verfassung abgeleitet wird, auch eine grundsätzlich ablehnende Haltung gegenüber den Kirchen in den Reihen der Verdi-Funktionäre widerspiegelte? Was wäre, wenn es der Gewerkschaft weniger um höhere Löhne ginge, sondern um die Werbung von Neumitgliedern?

Die Diakonie hat freilich selbst einiges dafür getan, dass solche Fragen in den Hintergrund treten und sich die Zweifel auf sie selbst richten. Den griffigen und von Verdi gerne aufgegriffenen Satz „Gott kann man nicht bestreiken“ eines Diakonienpfarrers empfinden die meisten Syno-

FAZ v. 09.11.2011, S. 4