



**Geschäftsstelle der Synode**

Drucksache

**X / 2**

6. Tagung der 11. Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
10. bis 13. November 2013  
in Düsseldorf

## **E I N B R I N G U N G**

**des Kirchengesetzes über die Grundsätze zur Regelung der  
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der  
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie 2013  
(Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013 – ARGG-EKD)  
und zur Änderung des Kirchengesetzes der  
Evangelischen Kirche in Deutschland**

Vizepräsident Klaus Winterhoff

Herr Präses, hohe Synode!

## 1. Zum Grundsätzlichen

Im November 2011 hat die Synode das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG) verabschiedet und die Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Gestaltung kirchlichen Arbeitsrechts“ flankierend beschlossen. Wir erinnern uns an die lebhafteste und intensive Diskussion.

Die Diskussion erfolgte auch vor dem Hintergrund zweier vor dem Bundesarbeitsgericht schwebender Verfahren zwischen mehreren Landeskirchen und diakonischen Einrichtungen und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft. Im Streit: Die Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes aus Art. 4 Abs. 1 und 2 und 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV einerseits und der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG andererseits.

Konkret ging es dabei allerdings um zwei unterschiedliche Fragestellungen: Die eine resultierte aus dem Bereich der kirchengemäßen Tarifvertragsgestaltung im sogenannten Zweiten Weg, wie sie in der früheren Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz seit jeher praktiziert wurde. Die Frage lautete: Kann die Kirche Tarifverhandlungen davon abhängig machen, ob zuvor eine absolute Friedenspflicht sowie ein Schlichtungsabkommen vereinbart wird mit der Folge, dass Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen ausgeschlossen sind? Mit seiner Entscheidung vom 20. November 2012 (Az.: 1 AZR 611/11) hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage bejaht.

Die andere Fragestellung betraf die Ausgestaltung des sog. Dritten Weges: Kann die Kirche ein Arbeitsrechtsregelungsverfahren jenseits von Tarifverträgen verankern, das auf einer paritätischen Beteiligung von Dienstnehmern und Dienstgebern aufbaut, im Falle der Nichteinigung eine verbindliche Schlichtung unter Vorsitz einer neutralen Persönlichkeit vorsieht und dadurch den Arbeitskampf als Mittel der Koalitionsbetätigung ausschließt?

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage gleichfalls am 20. November 2012 entschieden (Az.: 1 AZR 179/11).

Die Antwort fiel naturgemäß komplexer aus als bei der erstgenannten Frage, der amtliche Leitsatz der Entscheidung weist jedoch in eine klare Richtung: „Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite je in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutral Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.“

Mit seinen Entscheidungen vom 20. November 2012 hat das Bundesarbeitsgericht der kirchlichen Gesetzgebung die Richtung des Handelns vorgegeben. Die EKD und die Gliedkirchen tun gut daran, die Maßgaben des Gerichtes zügig umzusetzen.

Der Rat hat im Dezember 2012 umgehend eine Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Ziel, die entsprechenden Regelungen für den Bereich der EKD zu erarbeiten. Beteiligt waren für die Diakonie Frau Landespastorin Stoltenberg und Herr Dr. Kruttschnitt als zuständiger Vorstand des EWDE, für die Kirchenkonferenz als leitende Juristin Frau Rupp und für den Rat Frau Glänzer und der Einbringer. Wissenschaftlich begleitet hat die Arbeit Herr Prof. Dr. Jacob Jousen von der Ruhr-Universität Bochum. Ihm sei an dieser Stelle für sein Engagement ausdrücklich gedankt.

Sehr schnell war klar, dass eine einfache Änderung der ARRG nicht ausreichen würde und eine grundlegende Überarbeitung und Neufassung angezeigt war. Ziel sollte sein, ein Rahmengesetz für die kirchengemäße kollektive Arbeitsregelung in der EKD zu entwerfen. Demgemäß wurden das Kommissionsmodell des Dritten Weges und das Modell der kirchengemäßen Tarifverträge gleichberechtigt nebeneinander gestellt (vielleicht erinnern Sie sich noch an das deutlich vernehmbare Grummeln der Synode an dieser Stelle bei der Verabschiedung des geltenden Gesetzes vor zwei Jahren, wo sich kirchengemäße Tarifverträge allein in der Gesetzesbegründung fanden). Die Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung hinsichtlich Parität, Verbindlichkeit und Mitwirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften wurden eingearbeitet.

Ob das neue Gesetz seine Funktion als Rahmengesetz erfüllen kann, liegt nicht in der Entscheidung dieser Synode. Es liegt an der Rezeption durch die Gliedkirchen und die Diakonie. Die höchstrichterlichen Vorgaben sind für alle gleich. Das nötigt – eigentlich – zu einer vergleichbaren Umsetzung. Vergleichbarkeit und Übersichtlichkeit wirken im Übrigen durchaus akzeptanzfördernd. Wir sollten also die Chance nutzen.

## **2. Zum Verfahren**

Der Ausgangsentwurf des neuen ARRG wurde am 27. April 2013 vom Rat beschlossen und anschließend in das Stellungnahmeverfahren gegeben. Die Gliedkirchen und die Diakonischen Werke haben sich intensiv mit dem Entwurf beschäftigt und umfangreiche Stellungnahmen abgegeben, die zu Änderungen und Ergänzungen und insgesamt zu Verbesserungen des Entwurfs geführt haben. Es gab auch Punkte, in denen diametral entgegengesetzte Standpunkte von den Gliedkirchen vertreten wurden. Der Rat ist der Kirchenkonferenz dankbar, dass ihr ein sachgerechter und fairer Ausgleich der unterschiedlichen Interessen gelungen ist.

Das Kirchenamt hat mit den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft (Gewerkschaften, Mitarbeiterverbänden und anderen überregional tätigen Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft) zwei intensive Diskussionstage durchgeführt. Dabei zeigten sich erneut grundsätzlich unterschiedliche Positionen zwischen den Interessenvertretungen. Einerseits wird gefordert, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln. Andererseits wird energisch für das Beibehalten des Dritten Weges votiert, weil damit seit vielen Jahren gute Erfahrungen gemacht worden sind. Diese unterschiedlichen Interessenlagen sprechen dafür, dass Modell des Dritten Weges gleichberechtigt mit dem Modell des kirchengemäßen Tarifvertrages in das Gesetz aufzunehmen.

Der Ausgangsentwurf wurde in der Arbeitsrechtsreferentenkonferenz intensiv diskutiert. Das Kirchenamt hat im August einen eintägigen Workshop angeboten, an dem sich die Gliedkirchen und die Diakonie rege beteiligt haben.

Insgesamt entstand der Gesetzentwurf in einem breit angelegten partizipativen Prozess.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat sich ab Mitte dieses Jahres nicht mehr an den Diskussionsforen und Anhörungen beteiligt, sondern darauf hingewiesen, dass sie den Entwurf insgesamt ablehnt und die Aufnahme tarifvertraglicher Beziehungen fordert, die trotz der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts die Möglichkeit eines Arbeitskampfes beinhalten müssten. In dem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, dass ver.di und der Marburger Bund gegen die Urteile vom 20. November 2012 Verfassungsbeschwerden eingelegt haben. Angesichts der Tatsache, dass die Gewerkschaften beide Verfahren im Ergebnis gewonnen haben und sie mit der Verfassungsbeschwerde Ausführungen und Feststellungen aus den Urteilsgründen angreifen, ist dies ein juristisch ambitioniertes Unterfangen. Zurzeit steht noch nicht fest, ob das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerden zur Entscheidung annehmen wird.

Die Demonstration vom gestrigen Tage vor dem Düsseldorfer Rathaus hat die ablehnende Position von ver.di nachdrücklich unterstrichen.

Es bleibt festzustellen: Mit dem Entwurf ist gewährleistet, dass die Gewerkschaften ihre koalitionsmäßige Betätigung bei der Regelung der Arbeitsbedingungen kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen können. Die Gewerkschaften werden ausdrücklich zur Beteiligung eingeladen. Dies verdeutlichen auch Details des Entwurfs: Lediglich mehr als die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterschaft in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Bei den übrigen Vertreterinnen und Vertretern kann es sich um Gewerkschaftsmitarbeiter/innen handeln. Auch auf die früher bestehende Anforderung für die Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission, einer christlichen Kirche anzugehören, wird in dem Entwurf verzichtet.

### 3. Wesentliche Regelungen des Entwurfs

Die **Präambel** unterstreicht, dass jede berufliche Tätigkeit für die Kirche und die Diakonie der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in der Welt dient. Daraus folgt das Leitbild der Dienstgemeinschaft, das auch in den Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen zur Geltung kommen muss.

Im **1. Abschnitt** des Entwurfs wird klargestellt, dass das Kirchengesetz für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihre Diakonie gilt, sowie für die Gliedkirchen, die dem Kirchengesetz zugestimmt haben und ihre Diakonischen Werke: Die Bitte zur Rezeption habe ich eben schon deutlich formuliert. Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung hat bereits am 17. Oktober 2013 eine Ordnung für die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland beschlossen, die bereits auf das neue Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz ausgerichtet ist. Hiermit dokumentiert die Diakonie Deutschland, dass sie fest hinter dem Entwurf des Kirchengesetzes steht. In diesem Zusammenhang hat die Konferenz für Diakonie und Entwicklung der EKD ausdrücklich für die schnelle Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens gedankt. Das Inkrafttreten der Ordnung der Diakonie Deutschland steht natürlich unter dem Vorbehalt der Verabschiedung des Gesetzes durch die Synode.

Auch die Evangelische Kirche im Rheinland sowie die Evangelische Kirche von Westfalen haben bereits beschlossen, dem neuen Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz entsprechende Kirchengesetze auf den Weg zu bringen. Insoweit ist das Gesamtvorhaben auf einem guten Weg.

Im **Abschnitt 2** werden in der Konsequenz der BAG-Entscheidungen die erforderlichen Grundsatzregelungen für beide Verfahren der Arbeitsrechtssetzung getroffen. In den §§ 2 und 3 werden die Prinzipien der Partnerschaft und des Konsensprinzips festgelegt. § 4 bestimmt, dass nur Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, die dem Kirchengesetz entsprechen.

In **§ 5** wird festgestellt, dass die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände sich nicht nur in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, sondern auch in den Dienststellen und Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können. Ihnen sind daher die Zutrittsrechte zu gewähren, damit sie ihre Mitglieder informieren und werben können. Weiterhin können sie über ihre aktuelle Arbeit berichten. Das geht über die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Zutrittsrecht der Gewerkschaften deutlich hinaus.

Der **3. Abschnitt** regelt die Grundsätze des Kommissionsmodells des Dritten Weges. Dies entspricht weitgehend dem 2011 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz, wobei die Bestimmungen aber zugunsten der Gewerkschaften deutlicher geöffnet sind.

Im **4. Abschnitt** sind die Eckpunkte für kirchengemäße Tarifverträge enthalten. Nach § 15 werden auch in diesem Modell Konflikte durch eine neutrale und verbindliche Schlichtung gelöst. Hiermit sind z. B. in der früheren Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche von allen Beteiligten über dreißig Jahre hinweg gute Erfahrungen gewonnen worden.

Der **5. Abschnitt** enthält weitere wesentliche Regelungen sowie die gesetzestechnisch üblichen Schlussbestimmungen. Hiervon möchte ich den § 16 herausgreifen, in dem festgestellt wird, dass in den Fällen, in denen Dienstgeber die für sie geltenden Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges oder die entsprechenden kirchengemäßen Tarifregelungen nicht anwenden, dass staatliche Recht der Arbeitsrechtsregelung gilt uneingeschränkt. Mit anderen Worten: Wer das kirchliche Arbeitsrecht nicht einhält, sondern Arbeitsbedingungen einseitig regelt, kann sich nicht darauf berufen, dass in seinem Bereich Arbeitskampf nicht erforderlich und ausgeschlossen ist. Dieser ist vielmehr möglich.

In **Artikel 2** sind die erforderlichen Änderungen und Ergänzungen des Kirchengrichtsgesetzes enthalten. **Artikel 3** enthält Gesetzgebungstechnik.

#### **4. Schlussbemerkungen**

Durch das neue ARRG kann eine sinnvolle Ordnung und Stabilisierung des kirchlichen Arbeitsrechts gelingen. Die Gewerkschaften sind sowohl im Dritten Weg als auch im Rahmen kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen eingeladen, sich nach Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes auch innerhalb der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie koalitionsmäßig zu beteiligen.

Das ARRG wird dann zum Erfolg, wenn die Gliedkirchen ihm zustimmen und es konsequent in ihrer Rechtsordnung umsetzen. Gleiches gilt für die Diakonischen Werke. Zum Erfolg gehört weiterhin, dass die Dienstgeber in der Kirche und ihrer Diakonie die Regelungen respektieren und anwenden.

Betonen möchte ich über das Gesetz hinaus, dass wir gemeinsam mit ver.di dafür eintreten, dass die Arbeitsfelder des Sozial- und Gesundheitswesens auskömmlich finanziert werden müssen. Wettbewerb für Dienstleistungen an behinderten, kranken oder sonst hilfebedürftigen Menschen sollte in unserem Sozialstaat über die Qualität der Angebote ausgetragen werden und nicht über die Personalkosten und damit auf dem Rücken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Rat ist bereit, sich hier gemeinsam mit den Gewerkschaften zu engagieren.

Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Aufmerksamkeit!