

**Entwurf eines Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer
Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsbedingungen
in Einrichtungen der Diakonie
(ARRG-D)**

Hannover, den 8. März 2014

Der 9. Synode der Konföderation überreichen wir in der Anlage den Entwurf eines Kirchengesetzes der Konföderation zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie in der vom Rat der Konföderation beschlossenen Fassung.

**Der Rat
Meister
Vorsitzender**

**Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie
(ARRG-D)**

Vom ...

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz und das Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 13. November 2013 in der jeweils geltenden Fassung (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze – ARGG-EKD, Amtsbl. EKD S. 420) gelten für alle Rechtsträger der Diakonie. Die Diakonischen Werke der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen verpflichten ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes jeweils in ihrer Satzung.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Rechtsträger der Diakonie, die der Geltung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz - MG) oder des Kirchengesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelisch-reformierten Kirche unterliegen.

(3) Rechtsträger der Diakonie im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Diakonischen Werke der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen sowie die den Diakonischen Werken angeschlossenen rechtlich selbstständigen, einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland zugeordneten juristischen Person des Privatrechts mit ihren Einrichtungen und Diensten.

**§ 2
Verpflichtung zur Anwendung eines kirchlichen Arbeitsrechts**

(1) Rechtsträger der Diakonie haben in allen auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen gelegenen Einrichtungen die kirchengemäßen Tarifverträge nach § 3 anzuwenden. Dies gilt auch für Rechtsträger der Diakonie nach Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Satz 2, wenn sie bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen einheitlich die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) angewendet haben.

(2) Ein Rechtsträger der Diakonie hat abweichend von Absatz 1 die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) anzuwenden, wenn der Rechtsträger

a) diese bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes einheitlich angewendet hat oder

- b) beherrschtes Unternehmen im Sinne des § 17 Aktiengesetzes eines anderen Rechtsträgers mit Sitz der Geschäftsleitung im Gebiet einer nicht an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirche ist.

Dies gilt auch für die Einrichtungen auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eines Rechtsträgers, dessen Sitz der Geschäftsleitung außerhalb des Gebiets der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen liegt.

(3) Rechtsträger der Diakonie dürfen auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ein anderes kirchliches Arbeitsrecht als das nach Absatz 1 oder 2 bestimmte nur anwenden, wenn die schriftliche Zustimmung der jeweils zuständigen Tarifvertragsparteien nach § 3 dieses Gesetzes vorliegt. Die Rechtsträger der Diakonie müssen dann dieses kirchliche Arbeitsrecht auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen anwenden.

§ 3 **Tarifvertragsparteien**

(1) Rechtsträger der Diakonie, die nach § 2 dieses Gesetzes kirchengemäße Tarifverträge anzuwenden haben, sind im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) zu einem Arbeitgeberverband zusammengeschlossen und an seine Satzung gebunden; das Recht des DDN zum satzungsgemäßen Ausschluss eines Mitglieds bleibt davon unberührt.

(2) Der DDN schließt Tarifverträge nur für Einrichtungen der Rechtsträger der Diakonie, die im Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen gelegen sind. Er darf Tarifverträge nur mit denjenigen Gewerkschaften abschließen, die mit der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eine vertragliche Vereinbarung zur Vermeidung von Arbeitskämpfen abgeschlossen haben.

(3) Die tarifgebundenen Rechtsträger der Diakonie sind verpflichtet, im Arbeitsvertrag mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die vom DDN geschlossenen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren. Den bereits vor dem Inkrafttreten eines einschlägigen Tarifvertrags beschäftigten nicht tarifgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Arbeitsverträge nach Satz 1 anzubieten

§ 4 **Übergangsregelung**

Für alle bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes ordnungsgemäß gestellten Anträge oder eingeleiteten Schlichtungsverfahren gelten die Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D) vom 3. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 261, zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft vom 2. Juli 2012, Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 217, ber. am 12. Oktober 2012, Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 310) bis zu deren endgültiger Erledigung weiter.

§ 5 Inkrafttreten/Außerkräftreten

Dieses Gesetz tritt nach Maßgabe der §§ 22 Absatz 1 i. V. m. § 14 Absatz 1 Nr. 4 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen mit seiner Verkündung im kirchlichen Amtsblatt Hannover in Kraft. Zum selben Zeitpunkt tritt das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D) vom 3. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 261, zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft vom 2. Juli 2012, Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 217, berichtigt am 12. Oktober 2012, Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 310) außer Kraft.

Begründung

zum Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D)

I. Allgemeines

Anlässlich ihrer 6. Tagung hat die 11. Synode der EKD am 13.11.2013 das Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (ARRG-EKD) beschlossen. Anlass für dieses Gesetz sind zwei maßgebliche Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht im kirchlichen und diakonischen Dienst.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinen Entscheidungen vom 20. November 2012 (Az 1 AZR 179/11 sowie 1 AZR 611/11) festgestellt, dass es den Kirchen aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten Selbstbestimmungsrechtes gemäß Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV möglich ist, unter Ausschluss von Arbeitskampf auf Konsens ausgerichtete Verfahren der Arbeitsrechtssetzung zu definieren, wenn die Arbeitsrechtsregelungen verbindlich zur Anwendung gelangen und die Gewerkschaften ein ausreichendes Maß an koalitionsmäßiger Betätigung erhalten. Infolge dieser Rechtsprechung haben sich die Gliedkirchen der EKD verständigt, in einem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz (ARRG-EKD) den Rahmen für die künftige Arbeitsrechtsregelung innerhalb der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie festzulegen. Das Kirchengesetz löst das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz vom 9. November 2011 ab.

Das neue ARRG-EKD definiert nun die grundsätzlichen Anforderungen an die kirchlichen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung sowohl im Dritten Weg, als auch in kirchengemäßen Tarifverträgen. Im ARRG-EKD wird das Verfahren des Dritten Weges gleichberechtigt neben das Verfahren kirchengemäß modifizierter Tarifverträge gestellt. Die kirchengemäße Modifikation des Tarifvertragssystems besteht in der Ersetzung von Arbeitskampf durch eine verbindliche Schlichtung.

Prägend für beide Verfahren ist das Konsensprinzip, das verbunden mit einer verbindlichen und neutralen Schlichtung Streik- und Aussperrung entbehrlich macht. Durch das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz werden die Dienstgeber innerhalb der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie normativ an die kirchengemäßen Verfahren der Arbeitsrechtsregelung und deren materielle Ergebnisse gebunden.

Die an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen und ihre Diakonischen Werke wollen flächendeckend den kirchengemäßen Interessenausgleich in den mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der diakonischen Dienstgemeinschaft geltenden Arbeitsverträgen durch rechtsverbindlich festgelegte Tarifbindung diakonischer Arbeitgeber an kirchengemäße, d.h. ohne drohenden oder tatsächlichen Arbeitskampf zustande gekommene Tarifverträge gewährleisten.

Mit dem vorgelegten Gesetz (ARRG-D 2014) soll die Erreichung der vorstehend genannten Ziele ermöglicht werden.

II. Im Einzelnen

Zu § 1 Geltungsbereich

§ 1 Absatz 1 ARRG-D 2014 geht von der Geltung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetzes der EKD (ARGG-EKD) für sämtliche Rechtsträger der Diakonie im Gebiet der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen aus und unterstellt diese außerdem der Geltung des vorliegenden Gesetzes der Konföderation. Das ARGG-EKD findet somit in seiner jeweils geltenden Fassung in vollem Umfang Anwendung, so dass im ARRG-D nur wenige Besonderheiten zu regeln sind.

Rechtsträger der Diakonie sind gemäß § 1 Abs. 3 ARRG-D 2014 die Diakonischen Werke der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen sowie die den Diakonischen Werken angeschlossenen, rechtlich selbstständigen, der Kirche zugeordneten juristischen Personen des Privatrechts mit ihren Einrichtungen und Diensten. Das Gesetz verwendet den Begriff „Rechtsträger“ für die Bezeichnung der als Arbeitgeber in der Diakonie fungierenden juristischen Personen. Der Begriff „Einrichtungen“ wird hier nicht mehr so umfassend verwendet, wie noch im Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation (§ 1 Abs. 3 MVG-K), sondern synonym für den im säkularen Recht gebräuchlichen Begriff des „Betriebes“ verwendet. Eine Unterscheidbarkeit ist erforderlich, weil viele diakonische Rechtsträger Einrichtungen außerhalb des Gebietes der an der Konföderation beteiligten Kirchen führen, so dass diejenigen Einrichtungen eines Rechtsträgers bezeichnet werden können, für die das Gesetz aufgrund des Territorialitätsprinzips keine Geltung beansprucht.

Die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen werden verpflichtet, durch ihre Satzung ihre Mitglieder zur Beachtung des ARRG-D 2014 zu verpflichten.

In § 1 Absatz 2 werden diakonische Rechtsträger vollständig von der Geltung dieses Kirchengesetzes ausgenommen, wenn sie aufgrund anderer, bereits für sie geltender Kirchengesetze zur Vereinbarung anderer, als in diesem Kirchengesetz oder dem ARGG-EKD vor-

geschriebenen Arbeitsvertragsbedingungen verpflichtet sind. Das sind Einrichtungen aus dem der Geltung des Mitarbeitergesetzes der Konföderation unterliegenden Bereich der verfassten Kirche und Einrichtungen aus dem Bereich der Ev. ref. Kirche.

Zu § 2 Verpflichtung zur Anwendung eines kirchlichen Arbeitsrechts

In § 2 werden grundsätzliche Bestimmungen getroffen, durch die für jeden einzelnen der Geltung dieses Gesetzes unterworfenen diakonischen Rechtsträger festgelegt wird, welches kirchliche Arbeitsvertragsrecht konkret von ihm zu beachten ist. Ein einseitiges Wahlrecht für die Leitung des Rechtsträgers der Diakonie ist ausgeschlossen.

In § 2 Absatz 1 Satz 1 werden entsprechend dem Territorialprinzip die Rechtsträger verpflichtet, bei ihren Einrichtungen auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen, mit den Beschäftigten Arbeitsverträge zu vereinbaren, die vollinhaltlich die aufgrund dieses Gesetzes abgeschlossenen kirchengemäßen Tarifverträge einbeziehen. Dieser Verpflichtung unterliegen nach § 2 Absatz 1 Satz 2 auch Rechtsträger, die an sich zwar nach § 2 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Satz 2 von dieser Verpflichtung freigestellt wären, aber zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen einheitlich die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) angewendet haben. Damit entfällt für diese Rechtsträger die Pflicht zur Umstellung auf die AVR-DD; sie können und müssen weiterhin die AVR-K bzw. zukünftig die kirchengemäßen Tarifverträge anwenden.

Ausnahmen von diesem in § 2 Absatz 1 statuierten Grundsatz der Anwendung der kirchengemäßen Tarifverträge werden in § 2 Absatz 2 geregelt.

Gemäß § 2 Absatz 2 sind unter bestimmten Voraussetzungen von den Rechtsträgern der Diakonie abweichend von Absatz 1 mit Beschäftigten in deren auf dem Gebiet der Konföderation gelegenen Einrichtungen anstelle der Inbezugnahme auf die kirchengemäßen Tarifverträge in Übereinstimmung mit dem ARGG-EKD die Inbezugnahme der AVR DW EKD (AVR DD) zu vereinbaren.

Das sind zum einen die Rechtsträger der Diakonie, die bis zum Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes einheitlich in den Arbeitsverträgen die vollinhaltliche Inbezugnahme der AVR DW EKD (AVR DD) vereinbart haben. Diese sollen gemäß § 2 Abs. 2 Buchstabe a aus Gründen der Rechtssicherheit diese Arbeitsvertragsrichtlinien fortsetzen dürfen und müssen.

Eine weitere Ausnahmemöglichkeit bestimmt § 2 Abs. 2 Buchstabe b, wonach beherrschte Unternehmen (Rechtsträger mit Sitz auf dem Gebiet einer der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen) im Sinne von § 17 Aktiengesetz, die von einem anderen Rechtsträger mit Sitz der Geschäftsleitung im Gebiet einer nicht an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirche beherrscht werden, statt der kirchengemäßen Tarifverträge die AVR-DD anzuwenden haben.

Überregionale Rechtsträger mit Sitz der Geschäftsleitung außerhalb des Gebiets der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen müssen nach § 2 Abs. 2 Satz 2 ebenfalls

bei ihren Einrichtungen auf dem Gebiet der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen die AVR-DD anwenden.

§ 2 Absatz 3 eröffnet schließlich Rechtsträgern der Diakonie die Möglichkeit, mit Zustimmung der zuständigen Tarifvertragsparteien den Umstieg von den kirchengemäßen Tarifverträgen auf die AVR-DD und umgekehrt oder die Anwendung eines in einer anderen Gliedkirche der EKD vorgeschriebenen Arbeitsvertragsrechts. Voraussetzung ist in allen diesen Fällen aber immer die Zustimmung der zuständigen Tarifparteien; ein einseitiges Wahlrecht der Dienstgeber gibt es nicht. Unter Umständen sind zusätzlich weitere Vorgaben der Arbeitsrechtlichen Kommission der AVR-DD beim Wechsel der Arbeitsrechtsregelung zu beachten.

Zu § 3 Tarifvertragsparteien

§ 3 Absatz 1 regelt, wer auf der Arbeitgeberseite in der Diakonie Tarifvertragspartner kirchengemäßer Tarifverträge sein kann. Da die Kirche die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen in den ihnen zugeordneten diakonischen Einrichtungen und das kirchengemäße Zustandekommen der hierauf gerichteten Tarifverträge zu gewährleisten hat, kann sie die Rolle des Tarifvertragspartners auf Arbeitgeberseite nicht einem beliebigen Arbeitgeberverband mit Mitgliedern aus dem diakonischen Bereich überlassen. Ferner muss sie alle Rechtsträger der Diakonie, für die keine der oben genannten Ausnahmen gilt, der Bindung an die auf der Grundlage dieses Gesetzes zustande gekommenen Tarifverträge unterstellen. Deshalb werden alle von der Geltung des Gesetzes erfassten Rechtsträger der Diakonie, für die nicht im oben erläuterten § 2 eine Ausnahmeregelung greift, im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) zusammengeschlossen. Rechtlich wird das dadurch vollzogen, dass die Satzungen der Diakonischen Werke bestimmen, dass ihre Mitglieder - von den Ausnahmen abgesehen - zugleich Mitglieder des DDN sind. Sie sind dann an dessen Satzung und an von ihm geschlossene Tarifverträge gebunden.

In § 3 Absatz 2 werden die Voraussetzungen beschrieben, unter denen der DDN nach Kirchenrecht Tarifverträge schließen darf. Erst durch Beachtung dieser Voraussetzungen wird ein Tarifvertrag „kirchengemäß“. Zum einen muss in vom DDN geschlossenen Tarifverträgen deren Geltung auf die im Gebiet der an der Konföderation beteiligten Kirchen gelegenen Einrichtungen beschränkt werden. Zum anderen darf der DDN nur mit denjenigen Gewerkschaften Tarifverträge schließen, die eine Vereinbarung zur Vermeidung von Arbeitskämpfen in den diakonischen Einrichtungen mit der Konföderation geschlossen haben. In dieser Vereinbarung regeln die Kirchen und die Gewerkschaften verbindlich, dass über alle tarifvertraglich regelbaren Forderungen grundsätzlich verhandelt wird und im Nichteinigungsfall die Entscheidung einer paritätisch besetzten, von einem neutralen Vorsitzenden geleiteten Schlichtungskommission für die diakonischen Arbeitgeber gelten wird. Näheres sollen die Tarifvertragspartner sodann in einer Schlichtungsvereinbarung regeln. Durch diese Vereinbarungen gestalten die Kirche, der DDN und die jeweils zuständigen Gewerkschaften die in § 14 Absatz 2 ARRG-EKD geforderte uneingeschränkte Friedenspflicht, denn das Bundesarbeitsgericht formuliert als Voraussetzung für den Ausschluss des Streikrechts verbindliche Vereinbarungen exakt solchen Inhalts.

In § 3 Absatz 3 werden die Rechtsträger der Diakonie verpflichtet, die im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen nicht nur den Gewerkschaftsmitgliedern in ihren Einrichtungen zu gewähren, sondern auch den Nichtgewerkschaftsmitgliedern. Hierdurch wird gewährleistet,

dass auch den Nichtgewerkschaftsmitgliedern unter den Beschäftigten der Rechtsträger der Diakonie Arbeitsbedingungen erhalten, die auf kirchengemäße Weise verhandelt worden sind.

Zu § 4 Übergangsregelungen

In § 4 sind Übergangsregelungen zum ARRG-D 2014 festgehalten. Das alte ARRG-D soll auch nach seinem Außerkrafttreten auf zuvor gestellte Anträge und eingeleitete Schlichtungsverfahren angewendet werden. Diese Fortgeltungsregelung soll ermöglichen, dass auch nach dem Inkrafttreten des ARRG-D 2014 für alle auf die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation (AVR-K) Bezug nehmenden Arbeitsverträge wirksam beschlossen werden kann, dass die AVR-K künftig mit dem Wortlaut des einschlägigen Tarifvertrages fort gelten. Nur so kann ohne Änderungskündigung die einheitliche Geltung des Tarifvertrags für alle Mitarbeitenden erreicht werden.

Zu § 5 Inkrafttreten/Außerkrafttreten

§ 5 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Gemäß § 22 Abs. 1 des Konföderationsvertrages haben die reformierte Kirche und die Landeskirche Schaumburg-Lippe die Gesetzgebungsbefugnis für die hier betroffene Rechtsmaterie (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 Konföderationsvertrag) nicht auf die Konföderation übertragen. Mithin kann die Konföderationssynode auch nicht mit Wirkung für die genannten Kirchen die Übernahme des ARGG-EKD beschließen. Diesem Umstand wird durch den Verweis auf den Konföderationsvertrag Rechnung getragen.

Das vorliegende Gesetz tritt mit Verkündung im Amtsblatt in Kraft.