

Begründung

zum Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (Arbeitsrechtsregelungsgesetz DW.EKM – ARRG-DW.EKM)

I. Ausgangslage und Regelungsbedürfnis:

Zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (im Folgenden: DW EKM) gab es bis zum Ende des Jahres 2008 eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (ELKTh), während die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen (EKKPS) in eine Arbeitsrechtliche Kommission mit anderen der UEK angehörenden östlichen Landeskirchen eingebunden war.

Im Zuge der Vereinigung zur EKM wurde zum 1. Januar 2009 die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost gebildet, die für die Landeskirchen EKM, Anhalt und Pommern gemeinsam Arbeitsrecht für die Mitarbeiter der verfassten Kirchen setzt. Zum gleichen Zeitpunkt wurde das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) der ehemaligen ELKTh geändert und auf die Arbeitsrechtssetzung im DW EKM redaktionell angepasst. Eine inhaltliche Novellierung stand noch aus. Mit dem vorliegenden Entwurf sollen diese nun in die Wege geleitet werden.

Der Versuch der Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter des Diakonischen Werkes, die Verfahrensregeln zur Arbeitsrechtssetzung selbst und gemeinsam zu erarbeiten, ist im Vorfeld trotz eines in diesem Zusammenhang durchgeführten Mediationsprozesses nicht gelungen. Der Landeskirchenrat hat daher das Landeskirchenamt beauftragt, einen Entwurf zu erarbeiten, der weiterhin dem sogenannten „Dritten Weg“ der Arbeitsrechtssetzung verpflichtet ist. Die Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter wurden durch die Möglichkeit schriftlicher Stellungnahmen und mündlicher Anhörungen in das Gesetzgebungsverfahren eingebunden. Außerdem wurden der Vorstand des Diakonischen Werkes, die Evangelische Landeskirche Anhalts und der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses um Stellungnahmen gebeten.

Der Gesamtmitarbeiterausschuss des DW einerseits und das Landeskirchenamt andererseits haben außerdem jeweils gutachterliche Stellungnahmen zum Gesetzentwurf in Auftrag gegeben.

Um nun die Funktionsfähigkeit dieser Arbeitsrechtssetzung dauerhaft zu festigen und abzusichern, war es insbesondere notwendig, mit dem Gesetzentwurf auf eine bereits vor Anpassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes in der seinerzeit tätigen Arbeitsrechtlichen Kommission bestehenden Problemlage besonders einzugehen.

Die Arbeitsrechtssetzung auf dem „Dritten Weg“ stellt nach dem kirchlichen Selbstverständnis eine adäquate Vorgehensweise zur Festlegung von Arbeitsbedingungen gegenüber dem im weltlichen Bereich üblichen Gepflogenheiten dar. Kern der Überlegung hierbei ist, dass jede Arbeitsleistung in einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung ein Stück kirchlichen Auftrages in der Welt verwirklicht, der daher gemeinsam von Dienstgebern und Mitarbeitenden in einer Dienstgemeinschaft gleichberechtigt erfüllt wird.

Diese Überlegung trägt vor allem dem Auftrag kirchlichen Wirkens gegenüber im weltlichen Bereich üblichen säkularen Motiven Rechnung. Da insoweit Dienstgeber und Mitarbeitende gleichermaßen vorrangig dem über ihren eigenen Interessen stehenden Ziel der Wortverkündigung und dem Dienst am Nächsten verpflichtet sind, müssen die zwischen ihnen aufgrund ihrer verschiedenen Aufgabe und Stellung notwendig bestehenden Interessengegensätze auf andere Weise einer Lösung zugeführt werden, als im säkularen Bereich üblich. Nur so ist gewährleistet, dass der den Interessen der beteiligten Seiten übergeordnete kirchliche Auftrag erfüllt werden kann. Diesem Selbstverständnis ist die konfliktorientierte Regelung arbeitsrechtlicher Sachverhalte wesensfremd. Vielmehr sind in der Dienstgemeinschaft die Grundsätze von Partnerschaft und Kooperation zur Überwindung unterschiedlicher Interessen vorrangig zu beachten.

Kernstück dieser kooperativen und partnerschaftlichen Form der Arbeitsrechtssetzung ist die Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dieses nach dem Prinzip der strengen Parität besetzte Gremium bestimmt unter Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung von Dienstgebern und Dienstnehmern die im kirchlichen Bereich für alle Mitarbeitenden geltenden Arbeitsbedingungen. Hierbei steht der zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden zu erzielende Konsens im Vordergrund. Dieser setzt aber die Bereitschaft beider Seiten voraus, konstruktiv an diesem Prozess mitzuwirken.

In der Vergangenheit war dies stets eine selbstverständlich gegebene Tatsache. Aufgrund der sich insbesondere für den Bereich der Diakonie ergebenden Änderungen der äußeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, stellte sich jedoch der zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bestehende Interessengegensatz zunehmend als Problem dar. Hieraus resultierend entstand letztlich die Situation, dass der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung des DW seit einiger Zeit die oben beschriebene notwendige Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht mehr wahrgenommen hat. Dies hatte zur Folge, dass die Arbeitsrechtssetzung nicht mehr fortentwickelt werden konnte, was sich insbesondere für die vom GAMAV vertretenen Dienstnehmer im Bereich des DW nachteilig ausgewirkt hat.

Mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf sollen den am Arbeitsrechtssetzungsprozess beteiligten Parteien nunmehr geeignete krisenfeste Mittel zur Bewältigung ihrer Interessenkonflikte an die Hand gegeben werden, ohne dass hierbei auf die im weltlichen Bereich üblichen kampforientierten Lösungsmechanismen, wie Streik und Aussperrung, die dem kirchlichen Selbstverständnis vollkommen wesensfremd sind, zurückgegriffen werden muss.

Die Aufrechterhaltung des Regelungssystems im „Dritten Weg“ dient dabei nicht einem Selbstzweck oder vordergründigen Dienstgeberinteressen, sondern orientiert sich vielmehr an dem oben beschriebenen für alle kirchliche und diakonische Arbeit übergeordneten Grundsätzen. Wollen Kirche und Diakonie ihren Auftrag glaubwürdig erfüllen, können sie dies nicht, wenn sie zugleich den Dienst am Nächsten oder die Wortverkündigung durch Arbeitskampf suspendieren.

Anstelle dieser im weltlichen Bereich geltenden Lösungsansätze soll mit dem hier vorgelegten Regelungswerk ein dauerhafter tragfähiger Verfahrensweg zur Arbeitsrechtssetzung geschaffen werden.

II. Begründung zu den einzelnen Vorschriften:

Der Gesetzesentwurf folgt in wesentlichen Teilen dem bisher geltenden Arbeitsregelungsgesetz. Im folgenden soll daher nur auf die wichtigsten inhaltlichen Neuerungen, die zur Lösung der vorbeschriebenen Konfliktlage entwickelt wurden und Gegenstand der im Vorfeld mit den Beteiligten geführten Diskussion waren, eingegangen werden:

Zu § 4

Diese Vorschrift regelt die Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Wichtig sind hierbei insbesondere, die persönlichen Voraussetzungen die an die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission zu stellen sind. Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission kann nur sein, wer einer Gliedkirche der EKD angehört. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein kirchliches Ehrenamt ist.

Zu § 7

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) der seinerseits durch die Regionalkonvente und die Delegiertenversammlung gewählt wurde, soll nach § 5 das Entsendungsrecht für die Mitglieder der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten. § 7 soll nun den Fall regeln, dass der GAMAV diese ihm kirchengesetzlich übertragene Pflicht nicht wahrnimmt. Sodann soll das Bestimmungsrecht an die Gremien zurückfallen, die ihrerseits den GAMAV gewählt haben. Hiermit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitsrechtliche Kommission auch im Falle der Weigerung des GAMAV Mitglieder zu entsenden, ordnungsgemäß besetzt werden kann, um die bereits beschriebenen Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können. Eine entsprechende demokratische Legitimation ergibt sich für das insoweit dann beschriebene Wahlverfahren unter zwei Gesichtspunkten. Zum einen fällt das Entsendungsrecht nur an das Gremium zurück, das seinerseits den GAMAV selbst gewählt hat. Zum anderen obliegt es letztlich dem Gesetzgeber, die Entsendungsgremien hinsichtlich der Arbeitsrechtlichen Kommission zu benennen. Somit steht es selbstverständlich auch frei, ein subsidiäres Entsendungsrecht zu normieren. Die Entsendung vollzieht sich sodann auf einer durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission einzuberufende Wahlversammlung, wobei diejenigen Kandidaten gewählt werden, die die meisten Stimmen der erschienenen Delegierten erhalten haben.

Zu § 9

Ein wichtiges Anliegen der Dienstnehmerseite war es in der Vergangenheit, dass ihre Rechts- und Verhandlungsposition bei der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission gestärkt wird. Diesem Umstand soll nun durch die Regelung des § 9 hinreichend Rechnung getragen werden. Dies geschieht im wesentlichen durch zwei Instrumente.

Absatz 2 regelt, dass ordentliche Mitglieder für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Freistellung in Höhe von 15 %, der Vorsitzende bzw. der stellvertretende Vorsitzende eine Freistellung von 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhalten sollen. Die Kosten dieser Freistellung trägt das Diakonische Werk. Lediglich für die Stellvertreter bleibt es bei der bisherigen Regelung der Freistellung für die notwendige Zeit ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Hiermit soll eine Entlastung der Dienstnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben zugunsten der Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission erreicht werden. Die Mitglieder der Dienstnehmerseite erhalten hierdurch die Gelegenheit, sich gründlich und umfassend auf die Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission inhaltlich und fachlich vorbereiten zu können.

In **Absatz 5 und 6** ist sodann geregelt, dass die Vertreter der Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur Vermittlung notwendiger Kenntnisse erhalten sollen. Ebenso besteht ein Anspruch auf Beratung durch unabhängige sachkundige Dritte. Auch diese Kosten trägt das Diakonische Werk. Hierzu wird der Dienstnehmerseite ein jährliches Budget zur Verfügung gestellt, so dass ein förmliches Antragsverfahren zur Kostenbewilligung nur bei Überschreitung der zur Verfügung gestellten Mittel nötig ist. Dadurch ist sichergestellt, dass die

Mitglieder der Dienstnehmerseite in jedem Stadium der Verhandlungen in die Lage versetzt werden, ausreichende Inhalts- und Fachkompetenz vorhalten zu können.

Zu § 10 Absatz 4

Bislang nicht geregelt war der Fall, dass die Arbeitsrechtliche Kommission aufgrund der pflichtwidrigen Nichtteilnahme einer der vertretenen Seiten an ordnungsgemäß anberaumten Sitzungen dauerhaft beschlussunfähig war. Diese Regelungslücke wird nunmehr dadurch geschlossen, dass bei fehlender Beschlussfähigkeit zunächst zu einer erneuten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission eingeladen wird. Ist auch diese Sitzung nicht beschlussfähig, kann aufgrund einstimmigen Antrags einer der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten der Schlichtungsausschuss angerufen werden, um über die vorliegenden Anträge und Vorlagen zu entscheiden. In der Einladung zur erneuten Sitzung ist auf diese Möglichkeit ausdrücklich hinzuweisen. Hierdurch entfällt für beide in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten die Möglichkeit, durch Nichterscheinen, das Verfahren der Arbeitsrechtsetzung dauerhaft zu blockieren. Dies ist zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsrechtssetzungsverfahrens unerlässlich.

Zu § 11

Absatz 1 weist die Kosten für die Freistellung, die Beratung und Schulung der Dienstnehmerseite ausdrücklich dem Diakonischen Werk zu. Darüber hinaus wird in **Absatz 2** ein jährliches Budget zur freien Verfügung für die Dienstnehmerseite geschaffen und damit auch deren fachliche Verhandlungsmacht in der Arbeitsrechtlichen Kommission gestärkt. Lediglich der Arbeitsausfall der Stellvertreter für deren gelegentlichen Einsatz geht zu Lasten des jeweiligen Anstellungsträgers.

Zu § 13

Diese Vorschrift normiert das Verfahren zur Setzung Arbeitsrechtlicher Regelungen. Hierbei werden Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission wirksam, sofern keine der beteiligten Seiten Einwendungen gegen die Arbeitsrechtsregelung erhebt. Sofern Einwendungen vorliegen, wird der Verhandlungsgegenstand zur erneuten Beratung und Beschlussfassung an die Arbeitsrechtliche Kommission zurückgeleitet. Kann auch bei erneuter Verhandlung unter Beachtung der Einwendungen kein Konsens erzielt werden, steht es den Beteiligten frei, den Schlichtungsausschuss zur letztlich verbindlichen Entscheidung anzurufen. Darüber hinaus besteht ebenfalls die Möglichkeit, den Schlichtungsausschuss anzurufen, wenn über einen Verhandlungsgegenstand in der Arbeitsrechtlichen Kommission trotz zweimaliger Verhandlungen keine Einigung erzielt werden konnte.

Neu ist insoweit die in **Absatz 5** normierte Beschleunigung des Verfahrens. Hierdurch sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission gehalten, innerhalb von drei Monaten eingebrachte Anträge abschließend zu behandeln. Wird diese Frist nicht eingehalten, besteht nunmehr ebenfalls die Möglichkeit, den Schlichtungsausschuss zur Entscheidung anzurufen.

Insgesamt kann durch diese Verfahrensregelung sichergestellt werden, dass ein effizienter und zügiger Verfahrensgang in der Arbeitsrechtlichen Kommission gewährleistet ist.

Zu Abschnitt 4

In der nunmehr vorgelegten Gesetzesfassung kommt dem Schlichtungsausschuss im Prozess der Arbeitsrechtsregelung eine besondere Bedeutung zu. Hierbei ist anzumerken, dass die verbindliche Schlichtung im Bereich der Setzung kirchlichen und diakonischen Arbeitsrechts das äquivalente Surrogat zum Arbeitskampf im säkularen Recht darstellt. Dieses zentrale Mittel zur Konfliktlösung erfährt daher unter Berücksichtigung der beschriebenen Ausgangssituation ein deutlich stärkeres Gewicht.

Zu § 14

Unter vorstehender Prämisse ist insbesondere die Frage der Besetzung des Schlichtungsausschusses zu regeln gewesen. Nach bisherigem Recht wurde für den Fall, dass für die Wahl des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und seines Stellvertreters die erforderliche qualifizierte Mehrheit nicht zustande kam, das Quorum herabgesetzt. Nunmehr soll nach **Absatz 4 Satz 2** das Verfahren so geregelt sein, wie bei der gescheiterten Wahl eines Vorsitzenden des Kirchengenrichts, nämlich durch die Delegation der Wahl auf die Landessynode. Gleiches soll nach **Absatz 4 Satz 3** gelten, wenn in der Arbeitsrechtlichen Kommission keine Wahl zustande gekommen ist, weil sich die Arbeitsrechtliche Kommission nicht konstituiert hat oder ihre Aufgaben nicht wahrnimmt.

In **Absatz 6** wird die Entschädigung des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses nach Maßgabe der Entschädigungsverordnung für die ehrenamtlichen Mitglieder der kirchlichen Gerichte, Disziplinarkammern und Spruchkammern vom 4. Dezember 2009 geregelt.

Zu § 15

Der Katalog der Zuständigkeiten des Schlichtungsausschusses wird erweitert, vgl. die Erläuterungen zu §10 Abs. 4, zu §13 Absatz 5 und zu §21 Absatz 2.

Zu § 16

Absatz 2 Satz 4 enthält ein ausdrückliches Verbot der Stimmenthaltung bei Abstimmungen des Schlichtungsausschusses.

Absatz 3 eröffnet die Möglichkeit das der Schlichtungsausschuss auch dann zu einer Entscheidung gelangen kann, wenn eine der beiden Seiten keine Beisitzer benannt hat oder diese trotz ordnungsgemäßer Ladung der Sitzung fern bleiben. In diesen Fällen soll der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses allein entscheiden können. Hieraus resultiert die zentrale Bedeutung des Amtes des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses, weswegen im Fall der Nichteinigung über die Besetzung die Synode das Bestimmungsrecht bezüglich des Vorsitizes haben soll.

Zu § 19

In dem Fall das alle vorgenannten Verfahrensregelungen scheitern und gleichwohl keine adäquaten Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden im Bereich der Diakonie geschaffen werden können, soll nach **Absatz 1** der Landeskirchenrat ermächtigt werden ersatzweise für die ARK zu handeln. Hierbei soll der Landeskirchenrat jedoch darauf beschränkt sein, nicht selbst neue Einzelregelungen zu schaffen, sondern vielmehr lediglich die Anwendung anderen kirchlichen oder diakonischen Arbeitsrechts, das auf dem Dritten Weg zustande gekommen ist, anzuordnen.

Hierdurch soll möglichen sozialen und wirtschaftlichen Verwerfungen im Tarifsysteem begegnet werden, die durch eine dauerhafte Verhandlungsblockade und der daraus resultierenden Untätigkeit in der Arbeitsrechtssetzung entstehen könnte.

Absatz 2 stellt sicher, dass die so zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen zeitlich befristet und nachrangig sind, das heißt, dass sie nur so lange gelten, bis die ARK oder der Schlichtungsausschuss etwas anderes bestimmt.

Absatz 3 ermächtigt das Landeskirchenamt, zur Rechtsverordnung des Landeskirchenrates Ausführungsbestimmungen zu erlassen.

Absatz 4 stellt klar, dass für das Handeln des Landeskirchenrates und des Landeskirchenamtes das Einvernehmen mit den zuständigen Gremien der Landeskirche Anhalt erforderlich ist.

Zu § 21

In **Absatz 2** der Übergangsbestimmungen ist Vorsorge für den Fall getroffen, dass sich nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die neue ARK nicht konstituiert und die bisherige ARK ihre Aufgaben bis zur Konstituierung nicht wahrnimmt oder nicht wahrnehmen kann. Hier wird für eilbedürftige Angelegenheiten eine zusätzliche Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses begründet. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist jedoch nur für diejenigen Beteiligten möglich, die bereits Mitglieder für die ARK benannt haben, ohne dass es zu einer Konstituierung der ARK gekommen ist.